



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de  
confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:**

Doctor en Administración

**AUTOR:**

Mgtr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto

(ORCID : (0000-0003-4246-1991)

**ASESORA:**

Dra. Teresa Narváez Aranibar

(ORCID: 0000-0002-4906-895X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Gerencias Funcionales**

**LIMA- PERÚ**

**2020**

## Dedicatoria

A mi unidad familiar, aliados estratégicos,  
por el gran apoyo brindado, su valiosa  
comprensión y sus sinergias infinitas, para  
lograr los objetivos planificados.

## Agradecimiento

A mis distinguidos docentes de la Universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado por su noble tarea de educar y sus valiosas experiencias compartidas en clase, los cuales replicare en las futuras generaciones para añadir valor en su desarrollo profesional.

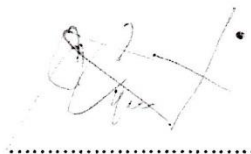
## Acta de aprobación de la tesis

|  |                                       |   |
|--|---------------------------------------|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b> | Código : F07-PP-PR-02.02<br>Versión : 10<br>Fecha : 10-06-2019<br>Página : 1 de 1 |
|--|---------------------------------------|---|

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Carlos Aurelio Espinoza Agurto cuyo título es: Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, 2019.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)  
Quince (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020

  
.....  
Dr. Dwitgh Ronnie Guerra Torres  
PRESIDENTE

  
.....  
Dr. Hugo Prado López  
SECRETARIO

  
.....  
Dra. Teresa Narváez Aranibar  
VOCAL

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|

## Declaración de autenticidad

Yo, Carlos Aurelio Espinoza Agurto, identificado con DNI N° 08283815, estudiante del Programa Académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; declaro que el trabajo académico titulada: "Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019" presentada, para la obtención del grado académico de Doctor en Administración, es de mi autoría

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 10 enero del 2020.



---

Mgtr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto

DNI: 08283815

## Presentación

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Doctor en Administración.

Los planteamientos teóricos de autores nacionales e internacionales vertidos en el presente estudio, determinen la rigurosidad científica necesario para una investigación científica, que permita el logro de objetivos y resultados esperados.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el primer capítulo se expone la introducción, la misma que contiene realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos de investigación. Asimismo, en el segundo capítulo se presenta el marco metodológico, en donde se abordan aspectos como: el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. Los capítulos III, IV, V, VI, y VII contienen respectivamente: los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, propuestas, referencias consultadas, finalmente los anexos y apéndices correspondientes.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

|  |      |
|--|------|
| Carátula.....  | i    |
| Dedicatoria.....   | ii   |
| Agradecimiento .....   | iii  |
| Acta de aprobación de la tesis .....   | iv   |
| Declaración de autenticidad.....   | v    |
| Presentación.....  | vi   |
| Índice .....   | vii  |
| Índices de tablas.....   | ix   |
| Indices de figuras .....   | x    |
| RESUMEN .....  | xi   |
| ABSTRACT .....   | xii  |
| RESUMO.....  | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 14   |
| II. MÉTODO .....   | 55   |
| 2.1 Tipo y Diseño de investigación. ....   | 55   |
| 2.2 Operacionalización de las variables .....                                      | 57   |
| 2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... | 62   |
| 2.4 Procedimiento .....  | 65   |
| 2.5 Métodos de análisis de datos .....   | 65   |
| 2.6 Aspectos éticos .....  | 65   |
| III. RESULTADOS .....  | 66   |
| IV. DISCUSIÓN.....   | 77   |
| V. CONCLUSIONES .....  | 80   |
| VI. RECOMENDACIONES .....  | 81   |
| VII. PROPUESTA.....  | 83   |

|                   |    |
|-------------------|----|
| REFERENCIAS ..... | 86 |
| ANEXOS .....      | 90 |

- Anexo 1: Matriz de consistencia
- Anexo 2: Instrumento de gestión empresarial
- Anexo 3: Instrumento de capital humano
- Anexo 4: Instrumento de desarrollo empresarial
- Anexo 5: Base de datos de los instrumentos de gestión empresarial, capital humano y desarrollo empresarial
- Anexo 6: Base de datos de prueba piloto
- Anexo 7: Certificado de validez del instrumento que mide:  
Gestión empresarial
- Anexo 8: Certificado de validez del instrumento que mide:  
Capital humano
- Anexo 9: Certificado de validez del instrumento que mide:  
Desarrollo empresarial
- Anexo 10: Artículo Científico



## Índices de tablas

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión empresarial .....   | 59  |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable capital humano .....  | 60  |
| Tabla 3. Operacionalización de la variable desarrollo empresarial .....  | 61  |
| Tabla 4. Relación de validadores.....  | 63  |
| Tabla 5. Estadísticas de confiabilidad de la gestión empresarial .....   | 64  |
| Tabla 6. Estadísticas de confiabilidad de capital humano .....   | 64  |
| Tabla 7. Estadísticas de confiabilidad desarrollo empresarial.....   | 64  |
| Tabla 8. Ejecución de la variable Gestión empresarial y sus dimensiones .....  | 66  |
| Tabla 9. Ejecución de la variable Capital humano y sus dimensiones .....   | 67  |
| Tabla 10. Ejecución de la variable Desarrollo empresarial y sus dimensiones .....  | 68  |
| Tabla 11. Información de ajuste de los modelos .....   | 70  |
| Tabla 12. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.....  | 70  |
| Tabla 13. Presentación de los coeficientes de gestión empresarial y el capital humano en el<br>desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019 ..                                    | 71  |
| Tabla 14. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión empresarial y<br>el capital humano en las fuerzas endógenas de las confecciones textiles de Gamarra,<br>La Victoria, 2019.....            | 72  |
| Tabla 15. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.....  | 73  |
| Tabla 16. Presentación de los coeficientes de la gestión empresarial y el capital humano en<br>las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La<br>Victoria, 2019.....                    | 73  |
| Tabla 17. Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión empresarial y<br>el capital humano en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de<br>Gamarra, La Victoria, 2019..... | 74  |
| Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.....  | 75  |
| Tabla 19. Presentación de los coeficientes de la gestión empresarial y el capital humano en<br>las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La<br>Victoria, 2019.....                     | 76  |
| Tabla 20. Pseudo coeficiente de determinación de las variables.....  | 147 |

## Índices de figuras

|  |    |
|--|----|
| Figura 1. Gestión empresarial y dimensiones.....     | 66 |
| Figura 2. Capital humano y dimensiones .....         | 68 |
| Figura 3. Desarrollo empresarial y dimensiones ..... | 69 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es de tipo básica que se ubica en el nivel descriptivo y causal, el diseño de la investigación es no experimental: transversal, la población estuvo conformada por 4 mil 118 empresas de prendas de vestir, para el cálculo de la muestra se utilizó grado de confianza de la población 95%, probabilidad de aciertos 50%, probabilidad de no aciertos 50% y un error de muestreo 5 % el resultado obtenido de la muestra fue de 351 empresas de confecciones de prendas de vestir en Gamarra, se utilizó como instrumentos un cuestionario con la escala de Likert.

Con referencia al objetivo general, los resultado indican que la gestión empresarial y el capital humano influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la gestión empresarial y el capital humano en el cambio del desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el cual se tiene el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo empresarial depende el 56% de la gestión administrativa y el capital humano en las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

*Palabras clave: Gestión empresarial, capital humano, desarrollo empresarial.*

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the influence of business management and human capital on the development of textile clothing companies in Gamarra, La Victoria, 2019.

The methodology used to prepare this thesis was related to the quantitative approach. It is of a basic type that is located at the descriptive and causal level, the design of the research is non-experimental: cross-sectional, the population was made up of 4,118 apparel companies, for the calculation of the sample degree of confidence was used of the population 95%, probability of successes 50%, probability of not successes 50% and a sampling error of 5%, the result obtained from the sample was 351 garment manufacturing companies in Gamarra, a questionnaire was used as instruments with the Likert scale.

With reference to the general objective, the results indicate that business management and human capital influence the development of textile apparel companies in Gamarra, La Victoria, 2019, as evidenced by the pseudo R square test, the same one that expresses the percentage dependence on business management and human capital in changing the development of textile apparel companies in Gamarra, La Victoria, 2019, which has the Nagelkerke coefficient, implying that the variability of business development depends on 56% of administrative management and human capital in textile apparel companies in Gamarra, La Victoria, 2019.

**Keywords:** Business management, human capital, business development.

## RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi determinar a influência da gestão de negócios e do capital humano no desenvolvimento de empresas de roupas têxteis em Gamarra, La Victoria, 2019.

A metodologia utilizada para a elaboração desta tese foi relacionada à abordagem quantitativa. É de tipo básico, localizado no nível descritivo e causal, o desenho da pesquisa é não experimental: transversal, a população foi composta por 4.118 empresas de vestuário, para o cálculo do grau de confiança da amostra foi utilizado da população 95%, probabilidade de sucessos 50%, probabilidade de não sucessos 50% e erro amostral de 5%, o resultado obtido na amostra foi de 351 confecções em Gamarra, um questionário foi utilizado como instrumento com a escala Likert.

Com referência ao objetivo geral, os resultados indicam que a gestão de negócios e o capital humano influenciam o desenvolvimento das empresas de vestuário têxtil em Gamarra, La Victoria, 2019, conforme evidenciado pelo teste do pseudo-quadrado R, o mesmo que expressa a dependência percentual da gestão de negócios e capital humano na mudança do desenvolvimento de empresas de vestuário têxtil em Gamarra, La Victoria, 2019, que possui o coeficiente de Nagelkerke, o que implica que a variabilidade do desenvolvimento de negócios depende de 56% dos gestão administrativa e capital humano em empresas de vestuário têxtil em Gamarra, La Victoria, 2019.

Palavras-chave: Gestão de negócios, capital humano, desenvolvimento de negócios.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial la globalización ha generado que las empresas cada vez se enfrenten a mercados altamente competitivos, las empresas textiles latinoamericanas están siendo desplazadas por la industria textil de China, Bangladés, Vietnam, India, Turquía, entre otros. Estas empresas se caracterizan por su desarrollada tecnología, innovación, inversión en capital humano, gestión empresarial eficiente, automatización, digitalización, productividad, lo cual las hace altamente competitivas, el escenario descrito exige a los gerentes, los directivos de las empresas la obligación de utilizar las diversas teorías de la administración para acceder a mayor información y buscar realizar una gestión empresarial eficiente y eficaz, se deben realizar diversas estrategias para planificar los objetivos de la organización en el corto, mediano y largo plazo. La turbulencia en los mercados requiere que los empresarios establezcan estrategias planificadas. En este contexto de alta competitividad el capital humano es el componente esencial para la innovación, las fases en la administración de la planificación, organización, dirección y control, se requiere el compromiso, motivación de todos los colaboradores y el trabajo en equipo los cuales les permitirá desarrollar una gestión empresarial eficaz, contribuirá a la empresa elevar sus niveles de productividad y ser competitiva en el escenario actual.

La incertidumbre y la turbulencia de los mercados exigen desarrollar una gestión empresarial eficaz y disponer del capital humano idóneo, sin embargo, el desarrollo empresarial está sujeto a variables endógenas y exógenas, debemos tener en cuenta el escenario macroeconómico, la estabilidad política, los conflictos sociales, etc. Según los últimos hechos en el país de Venezuela en el escenario, político, económico, jurídico y social son elementos exógenos que impactan a la fuga de capitales provenientes de la inversión privada nacional y extranjera, perjudicando severamente a la gestión empresarial, las imperfecciones propias del mercado impactan a los diversos agentes económicos; familias, empresas y estado, en tal sentido el rol del estado debe garantizar estabilidad jurídica, políticas macroeconómicas estables y lucha frontal contra la corrupción para generar confianza en los inversionistas nacionales y extranjeros, los recursos económicos son indispensables para reactivar la economía y desarrollar empresas competitivas.

En el contexto nacional las deficiencias en el sector textil hacen imprescindible investigar los problemas que se vienen presentando.

Triveño (2017) destacó que en: "XI Feria Internacional del Sector Textil Confecciones, se promovió un diálogo sobre las barreras que limitan el crecimiento del sector".

Los factores desfavorables que se rescataron fueron que en el Perú ha disminuido la siembra del algodón, que fue la fortaleza competitiva que nos permitió ingresar al comercio exterior y produciendo 18 mil toneladas de algodón en el año 2016. En 2013, el comercio exterior del rubro textil significaba el 17% de ventas al extranjero con USD 1,918 millones (Triveño, 2017)

Los últimos indicadores del mes de abril del presente año sobre el sector textil según MINCETUR (2019) son que la exportación de productos textiles fue fluctuante, los productos comercializados fueron la mayor venta de prendas de vestir de algodón, incluido los T-shirts, que compensó la reducción de las exportaciones de productos de lana y pelo fino (principalmente fibra de alpaca).

La evolución de las exportaciones textiles en el país en los últimos 13 años según datos de la SUNAT se evidencian que el año 2008 se exportó 2,025.8 millones US\$, en el año 2009 se exportó 1,495.10 millones de US\$, en el 2012 se exportó 2,177 millones de US\$, en el 2016 se exportó 1,195.70 millones de US\$ y según datos estimados las exportaciones en el año de 2019 exportarán 1,364.50 millones de US\$, esta caída significativa y drástica en el sector textil afecta al Producto Bruto Interno, al empleo y la economía del país. Asimismo, debemos considerar que el sector textil absorbe empleo en mayor cantidad mano de obra no califica, además mano de obra de los migrantes de zonas rurales a las zonas urbanas, sobre costos laborales, escasa inversión en tecnología, inversión e innovación, entre otras variables.

En el contexto local las estadísticas del emporio comercial de Gamarra según INEI (2017), en Gamarra la industria manufacturera representa 6 mil 228 empresas de las cuales los que fabrican prendas de vestir concentran a 4 mil 118 empresas, las ventas generadas fueron 1 mil 554 millones de soles y generan empleo para más de 18 mil 171 trabajadores,

además se cerraron 433 empresas de los cuales 111 empresas correspondieron a empresas manufactureras.

Según datos del INEI (2017), el número de unidades productivas en Gamarra fue de 49 mil 647, de las cuales 39 mil 630 fueron unidades productivas formales representando el 79.8%, además 10 mil 34 fueron unidades productivas informales representando 20.2 %, de las informales sin local comercial fueron 4 mil 165 unidades productivas representando 41.5 % y con local comercial fueron 5 mil 869 unidades productivas informales representando 58.5%, la carencia de cultura tributaria afecta gravemente al acceso al crédito, al costo del crédito, expansión a mercados internacionales, a la competitividad empresarial y al crecimiento económico sostenido del país.

La informalidad se presenta como consecuencia de servicios públicos deficientes, de un régimen normativo opresivo, débil capacidad de supervisión y ejecución del estado, deficientes políticas tributarias, sobre costos laborales, por la desconfianza en los gobiernos corruptos entre otros.

En consecuencia, es indispensable utilizar las herramientas de la gestión empresarial, la planificación, organización, dirección, control, asimismo el capital humano capacitado que influyan en el desarrollo empresarial sostenido. El Estado debe garantizar estabilidad jurídica, políticas macroeconómicas estables, controlar los conflictos sociales, establecer una lucha frontal contra la corrupción, sancionar drásticamente la competencia desleal, con el objetivo de generar confianza en los empresarios nacionales y extranjeros, elementos fundamentales para desarrollar empresas sostenibles y competitivas.

Las investigaciones nacionales e internacionales que explicaron los diversos factores relacionados con las variables gestión empresarial, capital humano y desarrollo empresarial fueron diversas dentro de los cuales tenemos **la de Gonzales (2013) en su tesis “Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de La Victoria”** para alcanzar el grado de Magister en la USMP. Su finalidad fue establecer la incidencia de la gestión empresarial en la competencia de las mypes, la tesis aplicó el análisis cuantitativo deductivo, transversal y descriptivo, muestra



de cincuenta micros y pequeñas empresas, el cuestionario piloto de treinta y dos preguntas, la tesis tuvo como resultado que, que la mayoría de las mypes carecen de elementos como maquinarias modernas, conocimiento profesional de administración, logística empresarial, organización empresarial, política empresarial, capacidad para asociarse e innovación lo que no contribuyen a una eficiente y eficaz gestión empresarial, en su generalidad las pymes tienen un defectuoso planeamiento empresarial lo que perturba su competitividad en el mercado local y del exterior.

**Jesús (2019) en su tesis “Influencia del balanced scorecard para la fabricación de prendas de vestir de la pequeña empresa en el emporio comercial de gamarra, Lima-Perú”** para alcanzar el grado académico de doctor en administración en la UNFV. El objetivo fue establecer como el balance scorecard para la pymes contribuye a la gestión de procesos de forma eficiente de confección de vestuarios en los negocios de Gamarra, en Lima-Perú.

Las investigaciones del CMI de los norteamericanos Robert Kaplan y David Norton, este sistema va más allá de dar un enfoque exclusivamente a los indicadores financieros, dando lugar a elementos tangibles que se encuentran inmersos en la gestión del negocio, tales como la interacción con los clientes, destrezas y estímulos a los empleados que puedan generar ventajas competitivas con relación a otros colaboradores. El tipo de estudio corresponde a una investigación aplicada. Al respecto, Landeau (2007) sostuvo que este tipo de estudios “se aplica cada vez que el investigador pretende utilizar el aspecto cognitivo para la resolución de problemas en beneficio de los individuos o colectividades a través de alguna técnica en particular” (p. 50). La población según cifras del INEI (2017), en los negocios de Gamarra existen 1642 MYPE, de los cuales, el 61.7 % se especializa en la confección de vestuarios. Esto significa que, en el segmento de pequeña empresa para la confección de vestuarios, solo 1013 empresas que son pequeña empresa dedicados a este rubro. En ese sentido, el cálculo de la muestra represento 272 pymes en confección de vestuarios.

Entre los resultados obtenidos se encontró para la perspectiva financiera de un Balanced Scorecard, se evaluaron los indicadores diversificación de prendas de vestir, aumento de los

costos directos e incremento de las ventas, percibiéndose un aumento al evaluar la intención de la implementación de un Balanced Scorecard en las pequeñas empresas de confección de vestuarios, con lo cual se concluye que este sector si está dispuesto a cambiar su contexto financiero para incrementar sus ventas implementando un Balanced Scorecard.

**Barrantes (2017) en su tesis “Incidencia del capital humano en los márgenes de rendimiento de las empresas comercializadoras de vehículos. Lambayeque, 2017”.** Tesis para alcanzar el grado de doctor en economía en la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Perú. La finalidad fue establecer la influencia del capital humano en el aumento de los márgenes de rentabilidad, examinando su intervención y su función en el interior de los negocios. La teoría utilizada en el estudio para la variable capital humano fueron las propuestas por: Broggi (2010), Robins (2004) y Danvila (2004).

El estudio fue descriptivo- correlacional. La variable de análisis estuvo conformada por las ocho empresas comercializadoras de vehículos de la región Lambayeque. La recolección de datos se realizó a partir de datos de dominio y la técnica utilizada fue la entrevista, encuestas y análisis de datos. Entre los resultados obtenidos se observa lo siguiente: En cuanto a rol del capital humano como generador de rendimientos en la organización como objetivo específico, se ha establecido que el impacto es limitado, entre las principales razones de ello tenemos: que sólo un 29% de los negocios usan la formación de capital humano como incentivo a mejorar el desempeño. Sólo 6% de trabajadores tuvieron programas de capacitación relacionado a mejoras individuales en sus competencias personales, un 28% tuvo formación en la mejora del puesto o función a desempeñar y un 6% adicional tuvo formación en mejora de competencias para las relaciones interorganizacionales, es decir las capacitaciones en la empresa cubrieron como máximo un 40% de enfoque en la productividad o resultado organizacional, el resto era básicamente aspectos exigidos en muchas regulaciones pero con poco efecto final en los resultados empresariales.

**Alvildo (2015) “Talento humano en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana”.** Tesis para optar el grado de doctor en administración en la UIGV, Lima-

Perú. El objetivo fue establecer si el Talento Humano tiene relación con la gestión empresarial textil de Lima Metropolitana. La teoría utilizada en el estudio para la variable talento humano fue: Chiavenato (2003) y para la variable gestión empresarial textil fue: Diaz (1993) y Chiavenato (2001).

La investigación fue descriptivo- correlacional. La muestra fue de cuarenta y seis gerentes de Recursos Humanos de negocios del rubro textil. La recolección de datos se realizó con las opiniones de los directivos de recursos humanos de los negocios de confecciones, adscritas a la sociedad nacional de industrias y se realizó la encuesta con la escala likert, entre los resultados se encontró que el talento humano incide significativamente en la gestión empresarial, además el talento humano contribuye a la excelencia de organizaciones competitivas. La comunicación, el conocimiento afecta con mucha importancia en la productividad, adaptación, motivación y en la eficaz toma de decisiones en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana.

La Publicación indexada de **Márquez, Cardoso, Carreño y Bobadilla (2016) Gestión administrativa de MIPYMES sur Estado de México**, se planteó como objetivo establecer la gestión administrativa en MIPYMES que trabajan en el comercio mayorista y minorista en el Sur del Estado de México, en los municipios de Amatepec, Luvianos, San Simón de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec y Sultepec, durante 2016. La elección de la muestra fue por tabla de números aleatorios en treientos treinta y dos mipymes. La tesis considero un análisis descriptivo transeccional y no experimental. la evaluación considero la metodología sumaria con escala de Likert. Las evaluaciones resultados evidencian que el sesenta porciento de las mipymes encuestadas carecen de un organigrama, lo que restringe su gestión administrativa, asimismo cincuenta por ciento de los dueños de los negocios afirmó que la cantidad de trabajadores influye en la empresa, cincuenta por ciento delega funciones y 30 % posee cultura organizacional, del mismo modo veinte y cinco por ciento señaló que la productividad del capital humano contribuye con una actitud proactiva, el treinta y cinco por ciento señaló que se deben acceder a la comunicación para incrementar la eficiencia en los negocios y finalmente el ochenta por ciento afirmo que los trabajadores ejecutan sus ocupaciones conforme al pago que reciben. La gestión de la administración favorece a los negocios a establecer una cultura organizacional que favorece

la elaboración de un organigrama, la demarcación de responsabilidades del trabajador, y la ejecución de manuales de organización, implementar software con el fin de optimizar los procedimientos, minimizar los costos e incrementar la rentabilidad de los negocios.

Publicación indexada de **Villalba y Torres (2018), Retos del capital humano de las pymes de Bogotá y su impacto en la innovación y competitividad**, se propuso como **objetivo** de establecer las dificultades que afectan a las pymes prestadoras de servicio de la ciudad de Bogotá tengan problemas para beneficiarse de las coyunturas que se manifiestan en la oferta y demanda de productos, evaluar los elementos que dificultan su reactivación y estabilidad; desde la perspectiva de la cadena de suministro, estableciendo una correcciones al interior de las organizaciones utilizando para esta actividad del capital humano, sobre la metodología en esta parte del proceso se hará un registro bibliográfico y se ejecutará una encuesta a propietarios de pymes de Bogotá en el sector de Suba, Villamaría. Se inicia una encuesta exploratoria a las pymes del sector de Suba Villamaría, especialmente a pymes prestadoras de servicios y se les formulara la siguiente pregunta:

¿Cuál es la problemática de las pymes para aumentar su competitividad con respecto al capital humano? La encuesta arroja los siguientes resultados número de personas que contestaron que era la falta de crédito para capacitaciones 28, número de personas que contestaron que era gestión administrativa deficiente 23, número de personas que contestaron que era falta de asociación 23, número de personas que contestaron que era falta de apoyo gubernamental 25, las conclusiones logradas en las tesis bibliográficas se encuentran que aunque son diversas las problemáticas que afrontan las pymes que son de carácter externo y tienen una alta influencia del entorno, muchas veces las soluciones que ofrece el capital humano son suficientes para resolverlas.

El capital humano es la fuente principal de calidad de las pymes, son el soporte de la organización y la alternativa más viable para solucionar problemas. El éxito de una pyme radica en la competitividad, para conseguir una alta competitividad que es la máxima utilización posible de sus recursos las pymes deben modernizar su maquinaria y capacitar su capital humano, dado que su principal fortaleza es su simplicidad esta competitividad se alcanzara desde el capital humano. En caso de aplicar alguna de las posibles soluciones en

una Pyme del sector de servicios, tendrá un tiempo estimado de aplicación de entre 2 o 3 meses y un posible resultado de aumento de competitividad de aproximadamente un 30% de manera casi inmediata.

Publicación indexada de **Ríos, López y Silva , el capital humano como pieza fundamental en el desempeño empresarial: una visión desde el empowerment**, en el presente artículo los dueños y los responsables de tomar decisiones afirman que el capital humano es la variable relevante en toda compañía, las estrategias del capital humano tienen un efecto en la rentabilidad y competitividad de la compañía, el propósito es evaluar si el efecto del capital humano en el rendimiento de la compañía está determinado por la competencia y fluidez de la información, de las pymes ubicadas en Celaya, Guanajuato, México, en una muestra de ochenta empresas, a través de 3 enfoques: descriptivo, correlacional y análisis de regresión múltiple por la metodología de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Las evaluaciones muestran que para el micro empresario es importante que el capital humano sean autónomos para ejecutar las funciones delegadas y es indispensable que se articule los objetivos de la compañía con sus metas individuales y todas la variables en esta investigación son importantes para explicar el efecto del capital humano en el desempeño de la rentabilidad y competitividad de la compañía.

Publicación indexada de **Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. (2019), modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia**, en el presente artículo se investigó que la gestión del talento humano favorece a las empresas para que incremente el performance de los colaboradores; por lo tanto, es indispensable que esta formule estrategias que contribuyan a la eficiente y eficaz competitividad. La investigación tiene por objetivo conocer los requerimientos de la administración del talento humano que requieren las micro y pequeñas empresas del sector de servicios, en Barranquilla, Colombia, para elaborar un modelo de gth que favorezca a simplificar las etapas internas de la organización y lograr los objetivos planificados. El presente artículo se elaboró con un análisis cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y se eligió la población de 30 pymes. Las evaluaciones establecieron las características y problemática de las micro y pequeñas en relación con la gth, orientada a un desempeño laboral de alta calidad y mejorar los niveles de competitividad de las organizaciones. Por lo

tanto, se concluye que es importante implementar un modelo de gestión del talento humano orientado a la gestión de la organización del desarrollo y la valoración, consolidando los procesos internos de la organización, en favor de los accionistas, colaboradores, proveedores, clientes los cuales contribuyen en añadir valor a la organización.

Publicación indexada de **Juan Carlos Zapata Valencia, Santiago Gutiérrez Broncano y Mercedes Rubio Andrés (2012), El rol del capital humano en la generación de valor: variables determinantes**, en el presente artículo se investiga el área de recursos humanos; se evalúan las variables que inciden en la retorno y beneficio de la inversión en capital humano (Fitz-Enz, 2003); y mediante una evaluación de correlación paramétrica, se concluye la relación entre el rendimiento del recurso humano y la generación de valor empresarial evaluado en el flujo de caja y en la correlación paramétrica entre los indicadores evaluados, se determina una relación positiva del 58,8 %, y se evidencia la relación directa entre el rol del capital humano en la generación de valor.

Publicación indexada de **Andrés David Serrato Guana (2019), aproximaciones teóricas a la planeación estratégica y contabilidad gerencial como elementos clave en la gestión de las Pymes en Colombia.**

La estrategia en el ámbito organizacional se hace importante porque planifica las estimaciones de los negocios en diversos plazos de tiempos, analiza su misión, visión y presupuestos, entre otros elementos que contribuyen establecer el desarrollo de las compañías. Las teorías para la planeación de Porter, Kaplan y Norton ejercen influencia como herramientas integrales en la sostenibilidad y el desarrollo de las organizaciones, según lo analizado por Machado en su investigación. Con correlación a la contabilidad gerencial, sus inicios están considerado como una teoría importante para la administración de las empresas. La ejecución de las herramientas detalladas en la investigación contribuye a una gestión eficiente y eficaz en los mercados. Como resultado de la apertura de mercados y los TLC, la administración de costos y el control administrativo posicionan a la contabilidad administrativa o de gestión en un rol protagónico indispensable, el objetivo es incluir en la toma de decisiones a los diferentes departamentos que integran la organización de la compañía. La planeación estratégica, es el proceso de gestión, programa las actividades

a realizar para establecer los objetivos a lograr articulados con la contabilidad gerencial permiten mejorar la gestión y control, estos elementos contribuyen a las pymes a ser competitivas y añadir mayor valor.

**Solís (2018) en su tesis “La gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí República de Ecuador”.** Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias administrativas, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El objetivo fue establecer en qué magnitud la gestión administrativa influye en la sostenibilidad financiera de las micro y pequeñas empresas legales del sector manufacturero de la provincia de Manabí, Republica de Ecuador. El tipo de estudio considera un enfoque cuantitativo-correlacional, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista. 2014. Tiene un diseño no experimental, transeccional- correlacional ya que se recolectan datos en un solo momento (Hernández et al.,2014). Se realizaron encuestas a representantes de las micro y pequeñas empresas. Entre los resultados obtenidos se concluye que la gestión administrativa No influye “en la sostenibilidad financiera de las PYMES formales del sector manufacturero de la provincia de Manabí, Republica de Ecuador”, es importante resaltar que la gestión administrativa no tiene una aplicación total en el cien por ciento de las pymes, lo que resalta que los modelos de gestión administrativo de las pymes son proclives a la informalidad en sus procesos, incluso si la pymes sean formales.

**Villantoy (2019) en su tesis: “Gestión y desarrollo empresarial y su incidencia en la efectividad de las micro y pequeña empresa en el sector industrial textil - Lima Metropolitana”** tesis para optar el grado académico de Maestra en administración en la UNFV. El objetivo fue determinar cómo afecta la gestión y desarrollo empresarial en la efectividad de las micro y pequeñas empresas en el sector industrial textil de Lima Metropolitana, la teoría utilizada es de Okpara y Wynn (2007), respecto el desarrollo de las MYPES se analizaron los determinantes cuando nos referimos a su crecimiento, de las dificultades para el aumento y sostenibilidad de las pymes. Diagnosticando las dificultades de las pequeñas empresas en operativos, administrativos y estratégicos y también cuando se refieren a las dificultades administrativas se concentran en la estructura organizacional, con

la finalidad de adquirir y gestionar los recursos requeridos, respecto al tema de recursos humanos, los recursos financieros y la gerencia de la empresa. El tipo de esta investigación es aplicada, el diseño que se aplicará es el no experimental, transaccional o transversal, descriptivo, correlacional-causal, la población estará constituida por aproximadamente 7 000 representantes de las micro y pequeñas empresas, la muestra estará compuesta por 365 representantes de las micro y pequeñas empresas, en las evaluaciones realizadas se identificó que el 69 % de las MYPES se preocupan por que sus trabajadores se identifiquen con su misión, el 82 % que satisfagan a sus clientes con productos de buena calidad y un 88% que una de las estrategias sea, cumplir con la misión y visión según la gestión planificada, el 78 % opinan que se debe promover el crecimiento permanente de las MYPES, través de una buena gestión financiera empresarial, el 91% que las decisiones acertadas de las MYPES, provienen de una planificación organizada y 74 % que una buena decisión por parte de las MYPES, incide en los resultados y propósitos esperados en el Sector Industrial Textil, existe evidencia estadística, que la gestión y desarrollo empresarial, las políticas, las estrategias y las decisiones inciden en la efectividad de las pymes del sector textil.

**Danvilla (2004) en su tesis: “La Generación de Capital Humano a través de la Formación, un Análisis de su Efecto sobre los Resultados Empresariales”.** Tesis dirigida a obtener el grado de Doctor en Ciencias, Económicas y Empresariales, la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. El objetivo fue analizar la relevancia de la formación del capital humano como factor creador de ventajas competitivas sostenibles en el mediano y largo plazo incrementando el rendimiento en las empresas. La teoría utilizada en el estudio para la variable capital humano como recurso intangible fue: Fernández & Suarez (1996) y para la variable formación fue: Mariné (2002) y Reina (2001). El tipo de investigación fue empírico de diseño experimental y correlacional, la población estuvo conformada las empresas de seguridad particular vigentes en el país. La recolección de información se realizó accediendo a fuentes de datos secundarias y la técnica utilizada fue la codificación y tabulación de toda la información. Entre los resultados obtenidos se observa lo siguiente: se puede confirmar que la formación es un instrumento que supone la generación de capital humano, que incrementa la ventaja competitiva sostenible y que contribuye a lograr eficiencia y eficacia en la rentabilidad empresarial a corto, mediano y a largo plazo. El aporte del antecedente en mención a la investigación se da en cuanto a la variable de capital humano.



La gestión empresarial tiene como objetivo administrar con eficiencia todos los recursos de la empresa en ese contexto las **teorías científicas** que sirven de sustento de la administración son las desarrolladas por distintos autores. Koontz (2012) manifestó sobre la **Teoría de la administración científica** que Frederick W. Taylor es considerado como el padre de la administración científica, su investigación los principios de enfoque científico fueron reemplazar las reglas impositivas con ciencia es decir con conocimiento organizado, lograr armonía, mas que discordia, en la acción de grupo, lograr la cooperación de los seres humanos, incrementar la productividad a través de mayores eficiencias en el proceso productivo de fabricación, desarrollar al mayor grado posible a todos los trabajadores para su propia prosperidad y la de la compañía.

De acuerdo con Koontz (2012), afirmo que Gantt solicitaba la evaluación **científica de los recursos humanos y la cooperación solidaria** entre los trabajadores y la gestión administrativa. Desarrollo la gráfica Gantt para planificar los plazos, cronogramas, fechas y actividades en un proyecto, fomento la incorporación de bonos, incentivos, instrucción y preparación para el trabajador.

Koontz (2012), manifestó que Frank y Lilian Gilbreth, fue conocido por su **Teoría de estudios de tiempos y movimientos**. Lilian, psicóloga industrial, se especializo en los elementos humanos del trabajo y la comprensión de la psicología y requerimientos de los trabajadores.

**La Teoría de la administración operacional moderna** al respecto Koontz (2012), manifiesta que Henry Fayol es conocido como el padre de la teoría de la administración moderna. Clasifico las tareas industriales en seis grupos: técnico, comercial, financiero, de seguridad, contable y gerencial, analizo la necesidad de enseñar administración, estableciendo catorce normas de la administración a los cuales califico como flexibles, no absolutos algunos de ellos fueron, unidad de mando, cadena de escala autoridad, responsabilidad y esprit de corps este es el principio de la unión hace la fuerza, destaca la necesidad del trabajo en equipo y la importancia de la comunicación para lograrlo, en su libro “Administration Industrielle et Générale » en 1916 estableció cinco funciones de la administración planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

**La teoría de las ciencias del comportamiento** al respecto por Koontz (2012), manifiesta que Hugo Munsterberg estudio sobre la utilización de la psicología a la instrucción y administración. Asimismo, Walter Dill Scott estudio sobre la utilización de la

psicología a la publicidad, el marketing y los recursos humanos, Max Weber en 1940 desarrollo la **Teoría de la burocracia**, donde afirmo que las empresas requieren de organización en base al aumento de su tamaño y complejidad operativa, al respecto Vilfredo Pareto, incorporo el análisis de los sistemas sociales a la organización y administración.

Según Cassini (2008) define el significado de gestión, el cual se origina del latín *gesio* y el cual se refiere a la actividad de gestionar o de administrar. En este sentido, del fomento de actividades adecuadas al beneficio de un comercio o de un anhelo. Asimismo, considera labores para, dirigir, gobernar, disponer, organizar u ordenar.

Según Gitman (1986), la gestión empresarial alcanza la acumulación de políticas, a través de ejecución de estrategias, tácticas, procesos, procedimientos, técnicas y prácticas. Una política es un acuerdo fundado en los principios de un área de actividad importante en la organización. Una política establece cómo va la organización sobre su encargo y cómo lo administra.

Según Chiavenato (2009) afirma que la **gestión empresarial** consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de personas para alcanzar un objetivo común. El buen administrador hace posible que el grupo alcance los objetivos con la mínima inversión de recursos y esfuerzo, y la menor interferencia con otras actividades útiles. La administración es una actividad generalizada y esencial a todo esfuerzo humano colectivo, ya sea una empresa fabril, en una de servicios, en los hospitales, en la iglesia, entre otros.

Según Hernández y Pulido (2011) afirma: la **gestión empresarial** busca el desempeño de los objetivos de la organización, por medio del procedimiento administrativo y sus componentes son la planeación, organización, dirección, integración y control.

Según Hernández & Pulido (2011) la planeación, es la estimación de las tareas en diferentes plazos, permitiendo gestionar los recursos, organizarla, dirigirla, gerenciarlas y controlarlas. La planeación permite establecer las estrategias para alcanzar los objetivos y responde a las siguientes necesidades de la empresa sobre qué hacer, porque hacerlo, quien debe hacerlo y como debe hacerse.

Organización, instaura las reglas y los componentes que fomenta a los individuos cumplir con su trabajo, con sus responsabilidades, su facultad para gestionar con eficiencia,

asumen con responsabilidad su nivel jerárquico y busca la unificación del recurso humano en función de la misión de la empresa. (Hernández & Pulido, 2011).

Dirección, es dirigir para lograr un objetivo, además es un nivel jerárquico en la estructura, con responsabilidades establecidas y se requieren habilidades directivas según el nivel de responsabilidad. (Hernández & Pulido, 2011).

Integración, La integración de los niveles gerenciales y los cargos operativos contribuyen al objetivo de la organización, los cargos gerenciales requieren una elevada especialización y los cargos operativos menor especialización, esto se debe al impacto que crean en las decisiones tomadas de acuerdo al grado de responsabilidad (Hernández & Pulido, 2011).

Control, permite el control de la ejecución de lo establecido en la planeación, permite identificar las desviaciones, corregirlos, además contribuye a establecer indicadores cuantitativos y cualitativos, mejorar la calidad y un plan de mejora continua (Hernández & Pulido, 2011).

Louffat (2015). La gestión empresarial son las decisiones, las actividades mediante el cual las personas, instituciones y grupos sociales desarrollan sus actividades a través de los componentes de las etapas en la administración los cuales son planeación, organización, dirección y control.

En la presente investigación la gestión empresarial será la primera variable de análisis y sus dimensiones serán; planeación, organización, dirección y control.

**Primera dimensión la planeación**, analiza el presente y proyecta su evolución al futuro, establece su misión, visión, sus objetivos, establece las estrategias, los presupuestos y los cronogramas para alcanzar la competencia de la compañía, en un escenario de elevada competencia en el mercado (Louffat. 2005).

En la dimensión planeación se consideran los siguientes indicadores: misión, visión, objetivos, estrategias, política, cronograma y presupuesto.

El **primer indicador es la misión**, está referido a la forma en que una organización busca fortalecer las razones de su presencia en el tiempo, lograr el éxito, a través de valores y principios.

La misión busca responder quienes somos, a quienes servimos y que nos hace diferentes. (Louffat, 2005).

**El segundo indicador es la visión**, es la proyección de la empresa en el futuro, que desarrollara la institución pensando en el futuro. La elaboración de la visión busca responder a; a) ¿Quiénes seremos? b) ¿Para qué existiremos? c) ¿A quiénes serviremos? d) ¿En que nos diferenciaremos? Valor agregado (Louffat. 2005).

**El tercer indicador son los objetivos**, son las consecuencias que se buscan lograr y están fundados en la visión y misión se deben alcanzar en un periodo planificado, se monitorea mediante indicadores para evaluar su cumplimiento. (Louffat. 2005).

Componentes de los objetivos según Oliveira (2001:150 - 151) son: Jerárquicos: (cadena de objetivos jerarquizados), cuantitativos: (Definir los objetivos en números), realistas: (viables y factibles), consistentes: (adecuados y correlacionados), claros: (concreta y fácil de entender), comunicados: (para realizar los objetivos se conoce el desafío), desmembrados: (cadena de objetivos generales y específicos), motivadores: (estimular al personal con su compromiso), utilitarios: (solucionar situaciones con eficiencia), decisorios: (generación de valor contribuye con la sostenibilidad), operaciones: (recursos organizacionales).

Los objetivos se clasifican con diversos criterios, Rodríguez (2003: 283) plantea:

Por el nivel jerárquico: (De objetivo generales a objetivos funcionales)

Por su aplicación: (Clasifican en objetivo individuales y objetivos colectivos)

Por el tiempo: (Objetivos en diversos plazos según lo planificado)

Por su intermediación: (Objetivos inmediatos, urgentes y mediatos con holgura de plazo)

Por su naturaleza: (Según el beneficio, objetivos económicos u objetivos sociales)

Por su ámbito: (Según el beneficiario, Objetivos organizacionales u objetivos individuales).

**El cuarto indicador es la estrategia**, son los elementos y acciones planificadas para alcanzar los objetivos proyectados, contempla las etapas siguientes: (Louffat. 2005)

#### Análisis de factores externos (Matriz EFE)

Permite conocer las variables del macroambiente y del microambiente, aquellas que sean obstáculos y otros que sean de apoyo para alcanzar los objetivos planificados. Ambiente macro examina la situación del país ó el contexto internacional estos son factores económicos, políticos, social, tecnológico y demografico. (Louffat. 2005).

Ambiente micro, constituidos por grupos de interés en los niveles estratégicos, estructural y operacional, estos son: accionistas, trabajadores, proveedores, clientes, entidades gubernamentales, sindicatos y competidores.

Análisis de factores internos (Matriz EFI): analiza el ambiente del contexto interno y establece las fortalezas y debilidades, se divide en recursos tangibles consideran: recursos financieros, recursos materiales, recursos humanos, respecto a recursos intangibles consideran los siguientes activos; de mercado, de pertenencia intelectual y los enfocados en la persona. (Louffat. 2005).

Matriz FODA, integra las amenazas, oportunidades, fortalezas y debilidades, con los cuales se establece alternativas racionales.

#### Matriz de opciones estratégicas (MOE)

Valoriza las diversas opciones preestablecidas en el FODA se clasifica las estrategias según criterios de importancia, prioridad.

Según Michael Porter y Djalma de Pinho Reboucas de Oliveira las estrategias son:

Estrategias empresariales de Michael Porter: diferenciación, producto único, liderazgo en costos, segmentación de clientes con necesidades especiales.

Estrategias empresariales de Oliveira: estrategias de sobrevivencia, estrategias de mantenimiento, estrategias de crecimiento y estrategia de desarrollo.

**El quinto indicador es la política**, son reglas que establecen la toma de decisiones eficientes y eficaces. (Louffat. 2005).

Las políticas pueden clasificarse en:

- a) En relación al ámbito de aplicación: pueden ser institucionales o específicas.
- b) En relación con la formalidad: cuando son oficializados en documentos internos de la obligación
- c) En concordancia con su origen: según el contexto de su nacimiento pueden ser internas o externas.
- d) En concordancia con los ítems: pueden ser de trabajadores a las etapas técnicas de gestión.

**El sexto indicador es el cronograma**, es otro elemento que permite programar lo planificado, fechas, actividades, recursos entre otros. (Louffat. 2005).

**El séptimo indicador es el presupuesto**, cuantifica los recursos económicos y financieros, inversiones, capital de trabajo, etc, consolidados en el presupuesto maestro. (Louffat. 2005).

**Segunda dimensión la organización**, establece la estructura de la organización, diseña el organigrama que represente las diversas unidades orgánicas, deben estar complementados con los manuales que expliquen los deberes y derechos organizacionales. (Louffat. 2005).

**El primer indicador es el modelo**, es responsable de diseñar el ordenamiento de una empresa, relacionado con la planificación estratégica. Tiene 4 elementos, se plantea el modelo organizacional de la administración científica entre los cuales se consideran: funcional, producto, clientes, geográfico el de procesos productivos. (Louffat. 2005).

Características de los modelos de organización:

**Modelo funcional**, es el diseño organizacional basado en el criterio de habilidades de marketing, finanzas, logística.

**Modelo geográfico**, es el diseño organizacional basado en multiplicar la unidad es para desconcentrar decisiones y funciones.

**Modelo por clientes (mercado o segmento)**, es el diseño organizacional basado en el mercadeo en segmentación de nichos del mercado con criterios de edad, sexo, volumen de compra, nivel socio económico.

Modelo por productos, está basado en la diferenciación de las características del producto sea por tamaño, textura, peso, durabilidad, entre otras, es importante por atenuar la caída de algunas líneas de producción.

Modelo por turnos, se programa el horario y el turno por áreas sin generar perjuicios económicos a la empresa.

Asimismo, modelo por cantidad, modelo por división, modelo por proyectos, modelo matricial y modelo por redes.

**El segundo indicador es el organigrama**, esquematiza la organización par cumplir con eficiencia los objetivos planificados. (Louffat. 2005).

**El tercer indicador son los manuales**, es el reglamento de las funciones concordante con la organización para alcanzar los indicadores planificados. (Louffat. 2005).

**El cuarto indicador es el condicionante**, las condicionantes consideradas son la tecnología, la cultura, la estrategia y el ambiente. (Louffat. 2005).

**El quinto indicador es el componente**, toda organización está constituida por una serie de unidades orgánicas que tienen sus propias funciones, atribuciones y competencias. (Louffat. 2005).

**Tercera dimensión la Dirección.** Es una función donde todo lo vale, se puede usar incluso influencias para motivar al personal con el único objetivo de lograr todo lo planteado en una organización. (Louffat. 2005, p. 149)

**El primer indicador es individuos**, el comportamiento particular basado en los talentos, actitudes, principios y los valores, que se ponen en evidencia en el trabajo diario. (Louffat. 2005).

La teoría psicoanalítica de Freud, tiene como fundamento principal el inconsciente del individuo, referidos a sus ideas, los pensamientos y los sentimientos de los que no se puede tener conciencia, donde la conducta humana está constituido por instintos lo agresivo, la autopreservación y el placer.

**El segundo indicador equipos**, son grupo de individuos que se interrelacionan, coordinan, delegan responsabilidades para alcanzar los indicadores planificados (Louffat. 2005).

Según el nivel organizacional, se clasifican en:

Equipos estratégicos, son aquellos equipos constituidos por los principales directivos o de mayor rango de una institución, llámense miembros de consejo directivo y/o de gerente general, quienes toman decisiones estratégicas de aplicación universal en la institución, se basan en el principio de dirección empresarial, una decisión bien tomada puede significar el éxito y una decisión mal tomada puede ocasionar la pérdida y quiebra de la empresa.

Equipos tácticos, son equipos constituidos en las unidades o áreas administrativas especializadas y a nivel de mandos medios, por ejemplo, equipos de finanzas, equipos de marketing. Dichas unidades deberán tomar las decisiones tácticas en sus especialidades que estén en correlación con las decisiones estratégicas tomadas previamente en la institución.

Equipos organizacionales, constituido por las unidades de línea o ejecutoras en las diversas unidades o áreas administrativas especializadas y se encargan del día a día de hacer que funcione la institución.

**El tercer indicador es el liderazgo**, es la capacidad del líder de comunicar y conducir a sus colaboradores a lograr los objetivos planificados en la empresa, se presentan tres estilos: (Louffat, 2005).

El liderazgo autocrático, presiona a los colaboradores a cumplir con las metas establecidas, hay una carencia de comunicación consensuada.

El líder democrático, trabajo en equipo y excelente nivel de comunicación.

El liderazgo liberal, se brinda confianza y se delega funciones a los colaboradores.

**El cuarto indicador es la motivación**, son reconocimientos y beneficios que recibe el colaborador en merito al logro de las metas establecidas. Algunas de las principales teorías de la motivación son: (Louffat. 2005).

La teoría de la jerarquía de necesidades, propuesta por Maslow, considera que existen cinco niveles de motivación.

Necesidades fisiológicas, motivan la complacencia por lograr los requerimientos fundamentales de alimento, vestido, aire y agua, elementos primarios para mantenerse con vida.



Necesidades de seguridad, referidos a autodefensa que ponen en riesgo la vida; enfermedades, desempleo, violencia, entre otros.

Necesidades sociales, buscan la unificación de personas necesitan recibir afecto, entendimiento y aceptado en la sociedad.

Necesidades de estima, individuos que desean ser admiradas, tener un prestigio y sentirse orgulloso de lo que realizan.

Necesidades de autorrealización, son aquellas personas que logran la autorrealización profesional, personal y familiares.

**El quinto indicador es la comunicación**, la comunicación a nivel organizacional debe velar por la comunicación con públicos internos y públicos externos, los accionistas, directores, los asistentes, los clientes, los proveedores, la buena comunicación contribuye a ser una organización exitosa. (Louffat. 2005, p. 149)

**El sexto indicador es la negociación y conflictos**, la negociación es la etapa por medio del cual los involucrados, de forma libre y voluntaria intentan resolver conflictos para satisfacer sus intereses respectivos de manera equitativa, equilibrada y justa. (Louffat. 2005, p. 149)

**El sexto indicador es la cultura y clima**, la cultura y el clima influyen poderosamente en el comportamiento del personal de una empresa, En cuanto a la cultura todo trabajador responde a normas, criterios, y es influido por los valores que la empresa establece en su identidad corporativa. En cuanto al clima el nivel motivacional de cada trabajador responde al nivel de satisfacción o insatisfacción que percibe de la empresa. (Louffat. 2005, p. 149)

**Cuarta dimensión el control**, se enfoca durante el desarrollo, sucesos anteriores o futuras de un proceso donde se encuentra control preventivo, control concurrente, control de retro alimentación. (Louffat. 2005, p. 149)

**El primer indicador es control**, consiste en actividades continuadas que son necesarias para la realización, contempla los siguientes pasos: establecer estándares de desempeño, evaluar la ejecución actual, contrastar la ejecución actual con las pautas previstas y definir las correcciones a adoptar. (Louffat. 2005).

**El segundo indicador es el control cuantitativo**, son indicadores que buscan evaluar la producción, las ventas, etc de acuerdo a las metas planificadas. (Louffat. 2005).

**El tercer indicador el control cualitativo**, son aquellos indicadores que buscan evaluar los logros de acuerdo a los estándares de calidad en relación con las especificaciones técnicas. (Louffat. 2005).

**El cuarto indicador es control preventivo**, se ejecuta previo al inicio de los trabajos programados. (Louffat. 2005).

**El quinto indicador son los indicadores**, son los datos o información que se utilizan como reseña para corregir y mejorar la gestión de acuerdo a los trabajos programados. (Louffat. 2005).

En la investigación estamos considerando como primera variable a la gestión administrativa y como segunda variable al capital humano, estudiar cómo estas variables influyen en el desarrollo empresarial.

*El Capital Humano Schultz (1961) define el capital humano como un eje central en la teoría del crecimiento económico que incluye tres premisas: a) Los países sin mucho capital humano no pueden administrar el capital físico de manera efectiva; b) El crecimiento económico solo puede proceder si el capital físico y el capital humano se juntan; y c) el capital humano es el factor más probable para limitar el crecimiento.*

Según Arias (2018) el capital humano se concibe:

Los elementos que poseen las personas, cuyo trabajo contribuye al logro de la misión personal y social con el deseo de aumentar la calidad de vida. El logro de su excelente desempeño se verá complementada si las personas, las organizaciones y las sociedades optimizan eficazmente su capital humano. (p.329)

Becker (1983) conceptualiza el capital humano: “los recursos económicos destinados a acceder a mayor información, capacitación, incrementan los conocimientos de los individuos; el incremento de recursos económicos en mayor capacitación favorece a mejorar

el proceso productivo, incrementar los volúmenes de producción los cuales favorece a los indicadores del país en base a la eficacia de los individuos. En base a esto se puede determinar que posterior a la primera revolución industrial en Inglaterra, los recursos intangibles contribuyen significativamente en la competitividad y la innovación de las organizaciones, así mismo el capital humano es un elemento fundamental que añade valor e incrementa la competitividad empresarial.

Lopez & Grandío (2005) define el capital humano como: “El recurso intangible que añade valor a la organización, asimismo es el más complicado de administrar.” El Capital Humano, está integrado de habilidades, conocimientos y competencias de los trabajadores en las compañías, es un factor indispensable para competir en el mercado, el cual hoy en día es más exigente por los demandantes. (Lopez & Grandío (2005)

Remirez (2015) define el capital humano como:

En las investigaciones sobre el capital humano es considerado al colaborador con conocimiento actualizado como el elemento que añade valor en la compañía; los conocimientos deben permitir optimizar los procesos de la producción, es decir lograr los objetivos planeado, así mismo como el inversionista destina sus recursos económicos a generar rentabilidad.

Este factor es indispensable en el recurso humano, con la participación y su contribución se logra la competitividad de la empresa; sobre esto la capacitación contribuye con el ideas innovadoras en la gestión de la organización; así el personal sin importar su capacitación o grado, es atendido como un medio y solo se le considera en la medida que su capacitación contribuya en el proceso productivo; en la búsqueda de su identificación para poder lograr sacar la mayor eficiencia, en consecuencia las personas son valiosas como recurso para la empresa. (Remirez, 2015)

Según Chiavenato (2011) define el capital humano como:

Es el capital de individuos, capacidades, conocimientos. La capacidad y los conocimientos les permite innovar, fabricar nuevos productos que satisfagan las necesidades de los consumidores y solucionen la demanda del mercado.

No solo es necesario contar con personal; se requiere un clima laboral que incentive al personal a maximizar sus conocimientos. De esta manera, el capital humano se fortalece e integra a la capacidad y habilidades del personal, su utilización necesita un organigrama dentro de la empresa conveniente para coordinación participativa y eficiente en la toma de decisiones. (Chiavenato, 2011)

Según Merzthal, Wakabayashi, & Talledo (2017) definen el capital humano como:

El elemento principal en la estructura de las organizaciones. Esto es posible por la incorporación de nuevos conocimientos, el desarrollo de nuevas tecnologías y el acceso a nueva información como consecuencia de la globalización.

El capital humano es el activo intangible de mayor relevancia toda vez que añade valor a la empresa y que esta genere beneficio a la demanda de los consumidores, contribuya en eficiencia y productividad en los ofertantes, el rendimiento mejora el nivel de competencia, lo cual contribuye a la sostenibilidad de la empresa y se ve reflejada en el desarrollo económico de las naciones. (Merzthal, Wakabayashi, & Talledo, 2017)

Según Ordoñez (1999) diferencia el capital humano del capital intelectual: Las definiciones de capital humano y capital intelectual poseen propiedades diferentes en la incidencia de creación de valor. Así el capital humano sería estratégicamente valioso. La principal distinción requiere diferenciar entre bienes que se puedan excluir o bienes sustitutos y bienes que no se puedan excluir o bienes exclusivos sin sustitutos.

Según Arias (2018) es fundamental el aporte del capital humano en la organización:

El capital humano es un agente activo en el logro de la misión de la empresa, con el potencial de efectuar aportaciones valiosas para esta finalidad. No debe olvidarse que cada persona posee facultades, las cuales constituyen sus competencias para alcanzar su misión en la vida y apoyar alcanzar la misión de la organización en la cual labora.

Según Ross, Ross, Edvinsson, & Dragonetti (1998) se define el capital humano con un caso en el cual el precio de las acciones bajó cuando una persona importante dejó la Compañía. Ejemplo como la caída del 10.1% en el precio de las acciones después de que Saatchi & Saatchi anunció que su presidente y cofundador Maurice Saatchi estaba renunciando, lo cual evidencia que tan importante pueden ser los recursos humanos para las organizaciones, toda vez que el capital humano no es propiedad de las empresas. Todo el personal participa en la organización por su propia voluntad. Esto significa que una parte del valor de la empresa (y, a veces, una gran parte de ella) no está bajo su control directo. Por lo tanto, la empresa debe hacer todo lo posible para retener a todos los empleados "buenos". La consideración del capital humano también arrojó nueva luz sobre las políticas de capacitación y gestión de recursos humanos.

Según Fernandez , Montes, & Vasequez (1998) definen el capital humano como:

El conocimiento acumulado por un individuo que incrementa su eficiencia y añade valor a su organización. Considera además su ética, su colaboración, su experiencia, acceso a proveedores, disposición de cartera de clientes, reconocimiento en el sistema financiero y otros elementos favorables para la organización.

Por sus diferentes utilizaciones se suele diferenciar dos subtipos de capital humano: el genérico se caracteriza por su valor en diversos procesos y para cualquier empresa que requiera sus servicios. En consecuencia, las organizaciones no desean financiar su capacitación, porque su eficacia favorecería a otra organización que requiera sus servicios profesionales. El específico considera que los beneficios de la capacitación son importantes para la empresa en la cual se desempeña ofreciendo sus servicios profesionales y en una función específica. Es la característica de la capacitación que permite planificar, el inicio, desarrollo y monitoreo para innovar la técnica. (Fernandez , Montes, & Vasequez, 1998)

Desde el ángulo organizacional, es indispensable estudiar: a) Capital intelectual; b) Capital Social; c) Capital afectivo; d) Capital de salud y e) Capital psicológico.

a) Capital intelectual

Según Brookings (1997) citado en Arias (2018) se clasifica el capital de la organización en cuatro elementos:

i) Activos de mercado canales de distribución, contratos, venta, estrategias de mercado.

ii) Activos de propiedad intelectual: patentes, derechos de autor y marcas.

iii) Activos de infraestructura: tecnologías, métodos y procesos, base de datos de clientes.

iv) Activos centrados en el individuo: conocimientos, habilidades y experiencia del individuo (Arias, 2018)

b) Capital Social

Se refiere a la integración, el trabajo en equipo entre los colaboradores y lograr los objetivos planeados en la organización (Arias, 2018).

c) Capital afectivo

Considera la motivación, el reconcomiendo, el trabajo en equipo humanos, la fidelización del cliente, orientados lograr los objetivos planeados en la organización (Arias, 2018).

d) Capital de salud

Este tipo de capital, es un pilar que brindará el soporte adecuado para poder responder efectivamente ante las responsabilidades que deberá asumir. Cada persona tiene que cuidar de su cuerpo con una salud plena. (Arias, 2018).

e) Capital psicológico

Este tipo de capital, al igual que el capital afectivo se centra en el interior de cada persona con un enfoque hacia la valoración propia y capacidades auto asumidas

El capital psicológico comprende una multiplicidad de funciones y estados mentales: autoestima, autoeficacia, resiliencia (capacidad de volver a un estado normal después de haber sufrido un daño de cualquier tipo), persistencia, motivación; en resumen, todas las facetas de la personalidad conducentes a la madurez y la felicidad. Estos puntos no solo se aplican a las personas, sino también a las organizaciones o países. (Arias, 2018, p. 331)

Chiavenato considera tres aspectos importantes para el capital humano: a) las competencias; b) la Autoridad; y c) las recompensas:

Según Chiavenato (2011) define a las competencias como ayudar a potenciar habilidades y destrezas para utilizar los conocimientos y aplicarlos en autonomía. (Chiavenato, 2011).

Según Chiavenato (2011) define a la autoridad como asignar responsabilidades a los empleados para que decidan con independencia sobre los planes y utilización recursos. El líder faculta poder a sus colaboradores a fin de que realicen los trabajos, con eficiencia. La autonomía de los colaboradores contribuye a minimizar los tiempos, mejorar los procesos y desarrollar productos de alta calidad. (Chiavenato, 2011).

Según Chiavenato (2011) define a las recompensas como otorga estímulos coordinados que fomenten los objetivos de la empresa. La motivación más importante es la retribución por las funciones realizadas eficientemente. (Chiavenato, 2011).

***En la investigación de la variable capital humano, la primera dimensión será la capacitación, según Arias (2018) señala sobre la capacitación: Las capacidades adquiridas para realizar las labores con eficiencia.***

*Según Mondy (2010), la capacitación ofrece los conocimientos y las destrezas para ejecutar las labores designadas. Por ejemplo instruir a un colaborador sobre la planificación y control de la producción.*

Castillo (2012) hace una reflexión respecto a lo necesario de la capacitación para las empresas:

Una característica de inicios del siglo XXI es la dificultad para los trabajadores acceder a trabajos vitalicios o que la duración sea de muchos años. Las dificultades de recursos financieros influyen a las organizaciones en reestructurar su planificación, reglamentar rigurosamente las normas de empleo lo cual afecta a la renuncia, sustitución y cese de muchos trabajadores.

La capacitación es fundamental es para las organizaciones, su importancia se da en dos etapas, una de entrada de nuevo personal y otra cuando se presenta un problema que debe ser solucionado. Castillo (2012) destaca la necesidad de la capacitación:

La falta de capacitación de un individuo se evidencia cuando no se cumplen con eficiencia las funciones asignadas de acuerdo a los objetivos planificados en la empresa.

Ante la primera etapa, con personal nuevo Castillo (2012) señala que:

En algunos casos, los conocimientos y habilidades del personal nuevo, no cumple con los requerimientos del perfil laboral que demanda la empresa motivo por el cual se requiere su capacitación.

Según Castillo (2012) este tipo de capacitaciones surgen ante una necesidad manifiesta, son las más básicas:

Son las necesidades que se presentan como consecuencia del cambio en la estructura de la organización, tecnología, maquinarias, ente otros se presenta en consecuencia de ejecutar la fase primera.



Ante la segunda etapa, con personal regular con los que se presenta algún problema, Castillo (2012) señala que:

Se requiere realizar un análisis de los requerimientos de capacitación, para establecer el diagnóstico para identificar sus orígenes.

Esto se desarrolla por Mondy (2010) al señalar lo siguiente:

Los clientes requieren una excelente calidad en sus productos, disminuir gastos, costos, mejorar procesos, adquirir nueva tecnología, sin embargo, el componente más relevante es el recurso humano, el cual es un factor de mayor importancia para añadir valor a la empresa y la hacerla más competitiva.

El proceso de capacitación es complejo y debe ser continuado, tiene varios fines. La función del área de adiestramiento dentro de la compañía busca lograr los objetivos de su misión, el adiestramiento debe contemplar un plan de capacitación continuo (Arias, 2018).

La reestructuración en los ambientes externos e internos requieren de una propuesta integral en la organización. La empresa debe realizar un diagnóstico para conocer la problemática de las áreas, luego establecer los objetivos y desarrollar las estrategias a ejecutar, se debe buscar que la misión y los objetivos de la empresa se logren para ser más competitivos.

Ante esto Arias (2018) plantea un ejemplo para graficar la situación en el que se evalúa la necesidad de una capacitación:

Imagine el proceso como un collar de perlas: se revienta el hilo que las conjunta, los elementos constitutivos pierden su arquitectura y se dispersan. También es un sistema: los cambios experimentados en una de las partes integrantes mostraran repercusiones en todas las demás.

Aunque en seguida se describen, en términos generales, las diversas etapas del proceso AG (impulsado por el autor desde fines de la década de los 70), tenga el(la) lector(a) en mente que la diferencia entre los muchos insumos es más un subterfugio aclaratorio en un contexto. Las etapas de la administración total (diferente del habitual, pues en el inicial se incluyen otros elementos adicionales y muy especialmente el diagnóstico y la causación, debe aplicarse a la totalidad de actividades importantes en las organizaciones. Se usa aquí en cuanto a la adiestramiento. Es oportuno explicar siempre que los pasos mencionados no siempre tienen un mismo orden rígida, en algunos escenarios alguno puede cambiar su posición en el proceso, además de que en otros casos algunas etapas pueden y deben efectuarse al unisonó. (p. 448)

De esta manera, Arias (2018) arriba a la siguiente conclusión respecto al proceso de capacitación:

Las etapas para planificar un adiestramiento es realizar un diagnóstico para conocer la problemática los factores de las deficiencias, luego establecer un cronograma con plazos y fechas, periodo de ejecución y evaluación para implementar un plan de mejoras.

Existen diferentes técnicas que se utilizan para ejecutar el proceso de evaluar la capacitación a realizarse:

a) Técnica de observación directa.

Es para conocer el comportamiento de los individuos en las labores asignadas, de presentarse dificultades se debe programar un adiestramiento cuyo objetivo es fomentar el trabajo en equipo. (Castillo, 2012).

b) Técnica de la entrevista.

Este sistema se basa en preguntas, busca obtener información mediante la conversación directa entre el entrevistador y el evaluado (Castillo, 2012).

c) Encuesta.

Este sistema busca elaborar un cuestionario con preguntas dirigidas a obtener información sobre hechos concretos u opiniones del personal de la empresa. También debe incluir el objetivo de las preguntas (Castillo, 2012).

#### 4) Lluvia de ideas o Brainstorming

Este sistema se usa para proponer diversas ideas que solucionen las dificultades, se aplica para conocer los factores de la problemática vinculado a la empresa y de este modo encontrar alternativas posibles de capacitación. (Castillo, 2012).

Mondy (2010) desarrolla los siguientes tipos de capacitación:

Cada tipo tiene sus características de tiempo, plazos, presupuesto y el nivel propio de la instrucción de la persona (Mondy, 2010).

- a) Cursos impartidos por instructores. - El liderazgo del capacitador es importante para influenciar en los estudiantes, la ventaja es que se puede compartir gran cantidad de información en un plazo corto (Mondy, 2010).
- b) Estudio de caso. - es un método de capacitación y desarrollo en el cual se evalúa un caso expuesto y toman decisiones para proponer soluciones a los problemas identificados el docente se desempeña como facilitador. (Mondy, 2010, p. 203)
- c) Modelado de comportamiento. - es una técnica que facilita a una persona aprender a través de la imitación del comportamiento de otros para mostrar a los administradores tomar decisiones en diferentes escenarios (Mondy, 2010, p. 204)
- d) Representación de funciones o de roles. - es una técnica donde los participantes que respondan a la problemática que se pueden identificar en sus funciones de trabajo mediante la representación de situaciones del mundo real. (Mondy, 2010)
- e) Juegos de negocios es una técnica que permite a los colaboradores asumir papeles de gerente, jefe, etc. de dos o más empresas hipotéticas y competir entre sí mediante el manejo de factores selectos en una situación particular de negocios. (Mondy, 2010)

- f) Prácticas en el manejo de documentos, en esta técnica el aprendiz asigna una prioridad a cada situación en particular antes de tomar cualquier decisión. (Mondy, 2010).
- g) Capacitación en el puesto de trabajo, esta técnica es un método informal que permite a un trabajador aprender las tareas de un puesto de trabajo, se busca que un colaborador experimentado capacite a los nuevos colaboradores. (Mondy, 2010).
- h) Rotación de puestos, es una técnica en el cual los trabajadores se trasladan de un área de trabajo a otro para aumentar su experiencia (Mondy, 2010, p. 205)
- i) Trabajo como becario, es una técnica en el cual los participantes integran la teoría asimiladas en las aulas con las prácticas en la empresa. (Mondy, 2010)
- j) Capacitación de aprendices, combina la instrucción en el salón de clases con la capacitación en el puesto de trabajo. Son trabajos técnicos y oficios (Mondy, 2010).

Castillo (2012) señala que la capacitación es importante, sin embargo, esta no es el único elemento que se debe considerar para sacar el máximo potencial del capital humano de una organización, estos otros factores serán tratados posteriormente.

En la investigación de la variable capital humano, **el salario es la segunda dimensión**, según Arias (2018) señala sobre el salario: “El salario constituye una importancia capital para los trabajadores, las organizaciones y la economía en general, así como el desarrollo social. Por tal motivo, con frecuencia es fuente de conflictos y de satisfacciones. De ahí que una de las necesidades sea la de establecer leyes al respecto. (p. 478)

Según Mondy (2010) el salario esta subsumida dentro de la remuneración. De esta manera habría una relación de especie-genero. El término remuneración, contiene todos los premios que se conceden a los trabajadores a cambio de sus servicios. Las primas pueden ser una sola o una mezcla de los sucesivos tipos:

- a) Remuneración financiera directa: Pago que recoge un trabajador, por ejemplo: sueldos, salarios, comisiones y bonos.
- b) Remuneración financiera indirecta: Todos los premios que se incorporan en la remuneración directa, por ejemplo: vacaciones, permisos por enfermedad, días feriados y seguros médicos.
- c) Remuneración no financiera: el agrado que percibe un trabajadora en base a su labor propia o del contexto laboral.

Por otro lado, López (1988) utiliza salario como sinónimo de remuneración. Los términos de “remuneración” y “retribución” son utilizados, como contraprestación de labores o servicios no subordinados. En sentido estricto, el termino adecuado del trabajo subordinado, es la de “salario”. Con estas observaciones los conceptos “salario”, “remuneración” o “retribución” serán consideradas sinónimas.

Las empresas emplean los salarios para intentar motivar y retener a los trabajadores. La sabiduría popular indica la valía del dinero para lograr estas dos metas planteadas. No obstante, un cumulo de investigaciones en México y en Perú indican que es mayor la importancia de las experiencias cotidianas de los trabajadores que el salario (Arias, 2015).

La oferta de una remuneración atractiva puede servir para atraer a los candidatos; pero para retenerlos, resulta más importante las políticas de la organización, así como la forma de liderazgo de los superiores y el ambiente laboral desde luego no se pretende disminuir la importancia de los salarios ni abogar por mantenerlos en niveles inferiores, sino de indicar sólo la importancia relativa de estos. (Arias, 2018, p. 479)

Según Lopez (1988) los salarios se pueden clasificar en: Salario monetario y no monetario, “en especie”:

- a) Salario monetario, reviste especial relevancia de parte del colaborador, porque el dinero mide el valor de todas las cosas y es universal instrumento de cambio. (López, 1988).
- b) Salario no monetario “en especie”, es decir el ingreso que el trabajador no recibe en dinero. Por eso, puede consistir en el objeto de una obligación de dar (pero no de dar sumas de dinero), e incluso, al menos en algunos casos especiales, en el objeto de obligaciones de hacer y de no hacer. (López, 1988).

En nuestro país algunas empresas que comercializan prendas de vestir por falta de liquidez ofrecen al trabajador pagar en especies por ejemplo con pantalones blue jeans, si el trabajador acepta firma una guía en el área de almacén que está retirando determinada cantidad de pantalones jeans una copia de las guías valorizadas se va al área de recursos humanos y esta considera el importe de la guía valorizada como parte de pago del salario del trabajador.

*Integración de equipos es la tercera dimensión de la variable capital humano.*

*Según Arias (2018) señala sobre la integración de equipos de trabajo:*

En las compañías es relevante el trabajo en equipo para resolver determinados problemas o realizar determinados trabajos el aporte individual de cada uno de los trabajadores, con sus propias experiencias, capacidades, conocimientos, al acumularse estos elementos contribuye a lograr los objetivos planeados, en la presente investigación la integración de equipos es la tercera dimensión de la variable capital humano.

Según Arias (2018) existen determinados tipos de trabajo en equipo que se mencionaran:

- a) Coordinar, es establecer los objetivos del equipo, dirige y delegar las tareas a realizar. El trabajador con estas cualidades integra y coordina los esfuerzos de todos los participantes con responsabilidad, respeto, ética y compromiso (Arias, 2018).
- b) Impulsar, la particularidad de este trabajador posee una alta motivación, exige que se logren los objetivos planificados a costa de lo que sea, incluso sin respetar los pensamientos y sentimientos de los otros. (Arias, 2018).
- c) Innovar, este trabajador aporta ideas imaginativas de mucha creatividad, pueden ser complicadas, trabaja en forma individual no se integra al equipo, sigue su propio sistema mental de profundización, trabaja independientemente (Arias, 2018).
- d) Armonizar, el rol de estos trabajadores fomenta la concordia en el equipo, transmite empatía, es sociable, buen nivel de combinación, genera confianza, prioriza los objetivos del equipo y posterga su ambición personal (Arias, 2018).

***Evaluación de desempeños es cuarta dimensión de la variable capital humano. Según Arias (2018) señala sobre la evaluación de desempeño:***

La evaluación del cumplimiento de un trabajo es parte del avalúo del capital humano que, es más valioso que los recursos financieros, no se evalúa objetivamente por su propia naturaleza complicada de valorizar y pasa inadvertido los gerentes y directivos.

Según Mondy (2010) el objetivo de la valoración de desempeño es:

Los trabajadores deben ser evaluados en función del cumplimiento de sus labores designados, según el manual de funciones, el puesto que ejecuta, y evaluar las metas planificadas.

La evaluación del desempeño tiene distintas técnicas a las cuales pueden acogerse. Mondy (2010) señala al respecto:

Los directivos pueden seleccionar las alternativas de evaluación. El sistema de evaluación del desempeño que utilice depende de su objetivo, por ejemplo, capacitación e incrementos de sueldo por méritos.

- a) La retroalimentación de 360 grados, es una técnica de evaluación del desempeño que implica información de evaluación provienen todas las personas incluyendo a los gerentes, el empleado, los supervisores, los subordinados, los compañeros de trabajo, los miembros del equipo y los clientes internos o externos. la retroalimentación de 360 grados requiere de una retroalimentación adecuada y honesta (Mondy, 2010).
- b) Las escalas de calificación, son una técnica de evaluación del desempeño que valora son los que están vinculados con el trabajo y las características personales, los evaluadores registran sus juicios acerca del desempeño sobre una escala, la cual incorpora varias categorías de cinco a siete, y éstas son sobresaliente, satisface las expectativas o necesita mejorar. (Mondy, 2010).

c) Los incidentes críticos, se evalúa los registros escritos acerca de las acciones favorables y desfavorables del trabajador en el puesto de trabajo, cuando un incidente crítico perjudica la eficacia del área significativamente, ya sea positiva o negativa, el gerente toma nota de ello. (Mondy, 2010).

- d) El ensayo, es una técnica de evaluación del desempeño en la cual el evaluador redacta una breve narración en la que describe el desempeño del empleado. Esta técnica tiende a concentrarse en un comportamiento extremo en el trabajo del empleado y no en el desempeño rutinario y cotidiano, algunos directivos consideran que la técnica del ensay es el más sencillo, además es más aceptable para la evaluación de los empleados. (Mondy, 2010).

***Desarrollo empresarial es la tercera variable de estudio en la presente investigación.***

El desarrollo empresarial es denominado también como desarrollo organizacional conforme a algunos autores:

Según Guízar (2013) el desarrollo empresarial se definen como: El desarrollo organizacional es una combinación de ciencia y arte, lo cual lo transforma en un método



importante. Es un espacio de gestión colectiva y de desarrollo de conocimientos. Esta área de investigación se estudia con diversos temas como los elementos que influyen sobre la eficiencia en alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

Según Jex & Britt (2008) definen el desarrollo empresarial como un proceso mediante el cual las organizaciones emplean diversas teorías y la tecnología de los conocimientos del comportamiento para facilitar cambios que mejoren su competitividad.

Según Porras and Robertson (1992) definen el desarrollo empresarial como:

Un conjunto de proposiciones, valores, estrategias y tecnologías fundadas en la ciencia del comportamiento encaminadas a la variación planificada del entorno de la labor organizacional con el deseo de mejorar el desarrollo particular y la gestión organizacional, a través de la modificación del comportamiento de los miembros de la organización en las labores realizadas.

Según Galván & Sanchez (2019) se refiera a las alternativas de desarrollo empresarial:

Las relaciones del comercio en contexto actual están integradas por las organizaciones de las de los países en vía de desarrollo, lo que requiere alternativas a los métodos para aumentar sus estándares de competencia, siendo imprescindible el desarrollo de métodos innovadores para el desarrollo de las organizaciones, como el intraemprendimiento y los componentes que al interior de la empresa permitan fomentar este tipo de acciones en las gestiones realizadas.

Según Abarca (2019) enfatiza la jerarquía de las del desarrollo empresarial de las Mype en Costa Rica: “Es ineludible continuar estudiando la intervención de mype, formal, semiformal o informal, en el progreso económico de las regiones.

La variable desarrollo empresarial tiene dos dimensiones las fuerzas exógenas y fuerzas endógenas. **Las fuerzas exógenas representan la primera dimensión de la variable desarrollo empresarial.**

Según Guízar (2013) las fuerzas exogenas se definen como: Las fuerzas externas poseen una incidencia sobre las variaciones de las organizaciones. Una peculiaridad de estas fuerzas es que la organización tiene poca o nula incidencia sobre ellas. Sin embargo, la empresa está relacionada el entorno a fin de subsistir. Se cuestionan las siguientes interrogantes: ¿Qué influencio para qué los dinosaurios no sobrevivieran y ¿por qué los insectos como las cucarachas sobrevivieron hasta nuestros días?, los primeros no tuvieron capacidad de adaptación, no obstante, a las variaciones en su entorno y los segundos sí.

Los recursos físicos, financieros y humanos de una empresa se adquieren de las transacciones y el consumo de bienes y servicios también vienen del exterior. Por lo tanto, cualquiera que entorpezca o cambie ese medio incide en las operaciones de la empresa y ejercita fuerza para que afecte el cambio. (Guízar, 2013)

La dimensión fuerzas exógenas tienen 06 indicadores. El **primer indicador es la política**, la trascendencia de este indicador se fundamenta en que el estado debe establecer los objetivos y fomenta el desarrollo integral del país, por lo cual establece un marco jurídico que genere confianza en la inversión de las empresas, de las familias y del estado, de manera que los productores y demandante accedan a un mercado que dinamice la competencia y la eficiencia. Asimismo, establece la legislación laboral para promover el empleo, además fomenta la estabilidad democrática que defiende el estado de derecho para generar confianza a la inversión empresarial de fuentes nacionales y fuentes extrajeras. (Guízar, 2013).

El segundo **indicador es el económico**, es fundamental en el crecimiento y desarrollo económico de un país, a través de la política fiscal y política monetaria establece una administración planificada de los recursos económicos y financieros del país, esto incide en las empresas y las familias para que dispongan de recursos económicos para realizar inversiones, gastos y poder de consumo a las familias. La gestión establece de la economía posibilita que las empresas puedan vender sus productos, demandar empleo de las familias, fomentar el consumo e incrementar la recaudación tributaria, los indicadores económicos se

reflejan en el producto bruto interno, inflación, tasa de interés, exportaciones, importaciones entre otros (Guízar, 2013).

El tercer **indicador es lo social**, la importancia radica en que debe fomentarse una relación de armonía entre el gobierno, empresa, comunidades y las familias, respetándose los derechos y deberes establecidos en la constitución. Se debe respetar los beneficios y derechos justos de la población, evitar los conflictos internos, buscar la inclusión social, el orden interno y la paz social, elementos fundamentales para el desarrollo empresarial (Guízar, 2013).

El cuarto **indicador es el tecnológico**, es relevante toda vez que la inversión en tecnología genera mayor productividad y competitividad en el contexto local e internacional, además se debe establecer una política de estado que fomente las actividades de ciencia y tecnología, se establezca leyes que protejan la propiedad intelectual, en el contexto de los negocios en el mercado internacional, a las empresas cada vez más se le exigen certificaciones de calidad como garantía de la alta calidad de los productos (Guízar, 2013).

El quinto **indicador es el cultural**, la cultura es multicultural en el país por ser diversas historias, danzas, gastronomía, costumbres, lenguas, dialectos, patrimonio cultural, pensamientos diferentes estas características diversas se constituyen en un valor agregado del país y deben ser difundidas a nivel nacional e internacional de manera que ayude a dinamizar la economía fomentando negocios, empresas, inversiones de capitales nacionales y extranjeros, turismo, empleo, los que contribuirán al desarrollo económico y social del país (Guízar, 2013).

El sexto **indicador es el educacional**, al respecto el indicador de la educación es importante toda vez que la inversión en educación garantiza tener mano de obra calificada para insertarse en el mercado laboral, el estado debe desarrollar una estrategia integral en la educación básica regular y en la educación superior, un país con educación contribuye al desarrollo del país, por tanto se debe desarrollar infraestructura educativa, modernizar los contenidos curriculares, dotar de internet a nivel nacional, capacitación de docentes, becas para estudiantes y docentes entre otros (Guízar, 2013).

Las fuerzas endógenas representan la segunda dimensión de la variable desarrollo empresarial.

Según Guízar (2013) las fuerzas endogenas se definen como: “Las fuerzas internas repercuten de factores tales como los cambios de los objetivos de la organización, la política administrativa, las tecnologías y las aptitudes de los empleados.” (p. 5)

Esto se puede ejemplificar, cuando la administración toma decisiones a fin de cambiar el rumbo a lo planificado, esto incide a todas las áreas de la organización. Un caso al respecto se dio en AMD en EE.UU. y Asus en Taiwan (en el contexto internacional), o Renzo Casto y Aje (en el contexto de empresas nacionales) han logrado adecuarse al cambio y son organizaciones de éxito. ¿A qué se debe el éxito de empresas como Huawei, Xiaomi, Oneplus en el mercado tecnológico en tan poco tiempo, a pesar de haber empezado mucho después de sus competidores? Esto se explica porque han considerado factores externos e internos en la toma de sus decisiones.

La presente dimensión tiene 04 indicadores. **El primer indicador es el de funciones como trabajador**, los trabajadores de las diversas áreas son responsables de ejecutar las disposiciones administrativas que les corresponden de acuerdo al manual de organización y funciones, el trabajador en la actualidad es el principal activo que genera innovación y añade valor a la organización.

El **segundo indicador es el de objetivos**, de acuerdo a lo planeado son los resultados que se desea alcanzar basados en la visión y misión de la organización, por ejemplo ser una marca líder en el mercado.

El **tercer indicador es el de políticas**, son normas que se instituyen para tomar decisiones, instituye la orientación para que los gerentes, ejecutivos les permita elaborar los

planes para logra los objetivos planificados. Por ejemplo, implantar un sistema de mejora continua.

**El cuarto indicador es el de tecnología**, la tecnología se constituye en un aliado estratégico en la innovación, minimiza costos, eleva la productividad, mejora la calidad entre otros los que contribuyen a las empresas al crecimiento y ser mas competitivas en el mercado, por ejemplo el comercio electrónico ó e-commerce consiste en la compra y venta de productos ó servicios a través de medios electrónicos, como las redes sociales y otras páginas web el cual comercializa millones de dólares en el mundo.

**En la investigación con el propósito de orientar la investigación se formuló el problema general** ¿Cómo influyen la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria 2019?, referente a los problemas específicos fueron: ¿Cómo influyen la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria 2019? así como también establecer ¿Cómo influyen la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria 2019?

**El presente trabajo de investigación se justificó** su estudio por la relevancia social que cosiste en la aplicación de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, el cual contribuirá a incrementar el Producto Bruto Interno (PBI), el nivel de empleo y la recaudación tributaria. Estos indicadores se verán reflejados en el bienestar de los habitantes. La conveniencia es investigar la aplicación de la gestión empresarial y el del capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra para ser más competitivos y comercializar en el mercado nacional e internacional. Las implicancias prácticas de la investigación contribuyen a resolver los problemas de la gestión empresarial, capital humano, desarrollo empresarial, producción, consumo, generación de empleo, incrementar la recaudación tributaria, los cuales impactaran en mejorar el bienestar de la población.

El valor teórico de la investigación es estudiar las teorías de las variables y dimensiones, y como estas contribuyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, los cuales servirán como elementos de consulta para futuras investigaciones.

En la investigación se plantearon hipótesis de trabajo, siendo la hipótesis general: La gestión empresarial y el capital humano influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, referente a las hipótesis específicas fueron: La gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019 así como también La gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

Asimismo, como finalidad del trabajo de la investigación, se redactó los **siguientes objetivos** siendo el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, referente a los objetivos específicos fueron: Determinar la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, así como también determinar la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de investigación.

#### **Tipo de investigación**

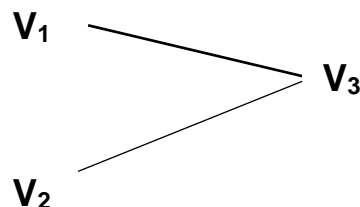
La investigación es de tipo aplicada. Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron: Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. (p. 32). Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Business Support

#### **Diseño de investigación**

Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). “Los diseños de investigación transeccionales o transversales recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” p.154).

Para el presente trabajo de investigación se asumirá el diseño correlacional causal. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen esta situación como: “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto”

Esquema del diseño



### **Dónde:**

V<sub>1</sub> : Variable independiente (Gestión empresarial)

V<sub>2</sub> : Variable independiente (Capital humano)

V<sub>3</sub> : Variable dependiente (Desarrollo empresarial)

### **Nivel de investigación: Explicativa**

Behar (2008) precisó: La investigación explicativa, relaciona directamente el método analítico con lo sintético con el método deductivo y el inductivo en la búsqueda de lograr responder a la investigación propuesta. y eso que significa, que debe explicarse el fenómeno a estudiar y explicar las razones del porque las diferencias y similitudes de las variables. Su metodología nos orienta al enfoque cuantitativo y tiene como finalidad interpretar y dar una posible respuesta a las causas que han permitido tomarlas como tema de investigación. (pág. 19)

### **Enfoque cuantitativo**

Hernández, Fernández y Baptista (2014). La investigación Cuantitativa se produce por la causa efecto de las cosas, por ellos los autores mencionados precisaron: “porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

### **Método de la investigación**

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y partir de esta idea general mediante deducciones se llegan a conclusiones que van a ser posibles de medirse a través de valores numéricos. Según (Bernal, 2010), consiste en un procedimiento que parte de observaciones y que plantean posibles respuestas reconocidas como hipótesis y que a lo largo de la investigación se buscara refutarlas, para consolidarlas o desvirtuarlas, cuyos resultados se convertirán en el fruto de la investigación. (p. 60).



## 2.2 Operacionalización de las variables

En el trabajo a ejecutar se indagarán las variables gestión empresarial, capital humano y desarrollo empresarial.

Dentro del estudio se considerarán variables independientes, las cuales son las condicionantes para provocar cambios observables posterior a un efecto de intervención y las variables dependientes, en las cuales se observará los cambios provocados producto del impacto de la variable independiente (Hernández et al., 2014).

Variable 1:

- Variable: Gestión empresarial

Louffat (2015). La gestión empresarial es el conjunto de acciones por las cuales las personas, instituciones y grupos sociales desarrollan sus actividades a través de los fundamentos del proceso administrativo que son planeación, organización, dirección y control.

Definición operacional de la variable gestión empresarial

Operacionalmente la variable gestión empresarial se define mediante cuatro dimensiones: Planificación, organización, dirección y control.

Variable 2: Capital humano

Según Arias (2018) el capital humano se entiende como:

todos aquellos factores que poseen los individuos, cuyo ejercicio facilita la obtención de la misión individual y social con el fin de incrementar la calidad de vida general. Su consecución de alto desempeño se verá facilitada si tanto los individuos como las organizaciones y las sociedades invierten y utilizan al máximo su capital humano. (p.329)

Operacionalmente la variable capital humano se define mediante cuatro dimensiones: Capacitación, salario, integración de equipo y evaluación de desempeño.

- Variable 3: Desarrollo empresarial

Según Guízar (2013) el desarrollo empresarial se definen como: “El desarrollo organizacional es una mezcla de ciencia y arte, lo cual lo convierte en una disciplina apasionante” (p.5). Es un espacio de gestión colectiva y de desarrollo de conocimientos. Esta área de investigación se estudia con diversos temas como los factores que inciden sobre la eficiencia en el logro de metas y objetivos de la empresa.

Operacionalmente la variable desarrollo empresarial se define mediante dos dimensiones: fuerzas endógenas y fuerzas exógenas.

**Tabla 1.****Operacionalización de la variable gestión empresarial**

| Dimensiones   | Indicadores              | Items | Escala         | Nivel y rango       |
|---------------|--------------------------|-------|----------------|---------------------|
| Planificación | Misión                   | 1     | 1 Nunca        | Malo                |
|               | Visión                   | 2     |                | (25 - 57)           |
|               | Objetivo                 | 3     | 2 Casi nunca   |                     |
|               | Estrategia               | 4     |                | Regular             |
|               | Política                 | 5     | 3 A veces      | (58 - 90)           |
|               | Cronograma               | 6     |                |                     |
|               | Presupuesto              | 7     | 4 casi siempre | Bueno<br>(91 - 125) |
| Organización  | Modelos                  | 8     | 5 Siempre      |                     |
|               | Organigrama              | 9     |                |                     |
|               | Manuales                 | 10    |                |                     |
|               | Condicionantes           | 11    |                |                     |
|               | Componentes              | 12    |                |                     |
|               | Individuos               | 13    |                |                     |
| Dirección     | Equipos                  | 14    |                |                     |
|               | Liderazgo                | 15    |                |                     |
|               | Motivación               | 16    |                |                     |
|               | Comunicación             | 17    |                |                     |
|               | Negociación Y Conflictos | 18    |                |                     |
|               | Toma De Decisiones       | 19    |                |                     |
|               | Cultura Y Clima          | 20    |                |                     |
| Control       | Proceso                  | 21    |                |                     |
|               | Cuantitativo             | 22    |                |                     |
|               | Cualitativo              | 23    |                |                     |
|               | Preventivo               | 24    |                |                     |
|               | Indicadores              | 25    |                |                     |

**Tabla 2.****Operacionalización de la variable capital humano**

| Dimensiones             | Indicadores                             | Items       | Escala         | Nivel y rango |
|-------------------------|---|-------------|----------------|---------------|
| Capacitación            | Cursos impartidos por instructores      | 1           | 1 Nunca        | Malo          |
|                         | Estudio de caso                         | 2,3         |                | (25 - 57)     |
|                         | Modelado de comportamiento              | 4           | 2 Casi nunca   |               |
|                         | Representación de funciones o de roles. | 5           |                | Regular       |
|                         | Juegos de negocios                      | 6           | 3 A veces      | (58 - 90)     |
|                         | Prácticas en el manejo de documentos    | 7           | 4 casi siempre |               |
|                         | Capacitación en el puesto de trabajo    | 8           | 5 Siempre      | Bueno         |
|                         | Rotación de puestos                     | 9           |                | (91 - 125)    |
| Salario                 | Salario Monetario                       | 10,11,12,13 |                |               |
|                         | Salario No monetario                    | 14,15       |                |               |
| Integración de equipos  | Coordinar                               | 16,17       |                |               |
|                         | Impulsar                                | 18          |                |               |
|                         | Innovar                                 | 19          |                |               |
|                         | Armonizar                               | 20          |                |               |
| Evaluación de desempeño | Retroalimentación 360°                  | 21,22       |                |               |
|                         | Escalas De Calificación                 | 23          |                |               |
|                         | Los Incidentes Críticos                 | 24          |                |               |
|                         | El Ensayo                               | 25          |                |               |

**Tabla 3.****Operacionalización de la variable desarrollo empresarial**

| Dimensiones       | Indicadores               | Items      | Escala                      | Nivel y rango        |
|-------------------|---------------------------|------------|-----------------------------|----------------------|
| Fuerzas endogenas | Funciones como trabajador | 1, 2, 3    | 1 Nunca                     | Malo                 |
|                   | Objetivos                 | 4,5,6      | 2 Casi nunca                | (25 - 57)            |
|                   | Políticas                 | 7,8,9      |                             |                      |
|                   | Tecnología                | 10, 11, 12 | 3 A veces<br>4 casi siempre | Regular<br>(58 - 90) |
| Fuerzas exogenas  | Política                  | 13,14,15   |                             |                      |
|                   | Económico                 | 16,17      |                             | Bueno                |
|                   | Social                    | 18,19      | 5 Siempre                   | (91 - 125)           |
|                   | Tecnológico               | 20,21      |                             |                      |
|                   | Cultural                  | 22,23      |                             |                      |
|                   | Educacional               | 24, 25     |                             |                      |

**Población de estudio**

La investigación será desarrollada en las empresas de confecciones del sector textil de Gamarra, según cifras del INEI (2017), en el emporio de Gamarra existen 4 mil 118 empresas de confecciones de prendas de vestir.

Por lo tanto, la muestra será probabilístico aleatorio simple.

**Muestra**

Tomando en cuenta que, la muestra es aquel subgrupo determinado de la población de la que se obtendrán los datos, los cuales serán definidos y delimitados con precisión Hernández et al. (2014).

Para el cálculo de la muestra empleamos la siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

N : población 4,118

Z: grado de confianza de la población 95%, Z = 1.96

P : probabilidad de aciertos 50%

Q : probabilidad de no aciertos 50% ( 1- P)

e : error de muestreo 5 %

Reemplazando los datos en la formula, la muestra representa  $n = 351$

### **Muestreo**

El tipo de muestreo que se empleará es esta investigación será probabilístico aleatorio simple, sobre ello se tiene en cuenta lo planteado por Hernández et al, (2014) quienes alegaron que la selección de la muestra se determina con la aplica de la fórmula.

### **Criterios de inclusión**

Directores, gerentes, jefes o personal que participa de la toma de decisiones de la organización que se presenten según fecha y hora cursada en la citación, que se emplea la encuesta, con una temporalidad de 10 años y tendencia a responder la encuesta.

### **Criterios de exclusión**

Aquel personal que trabaja en la organización no asistieron el día que según fecha y hora cursada en la citación.

## **2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

#### **Encuesta**

Para recolectar los datos requeridos se empleará la encuesta. Esta modalidad favorece la aplicación masiva y no necesita de recursos humanos altamente capacitado, conservando sin modificar los datos. Esta técnica de análisis a escala psicométrica de Rensis Likert empleando encuestas que precisa el grado nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Esta técnica establece un grupo de indicadores mostrados en afirmaciones, con los cuales se solicita la respuesta del encuestado en cinco criterios (Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P., 2014)

Esta modalidad utilizada en la encuesta contribuye el acopio de datos sobre la motivación con interrogantes de afirmación o negación y de nivel ordinal, los mismos que serán cuantificables, porque la información se evaluará en una escala numérica.

## **Instrumento**

### **Cuestionario**

Considerando lo propuesto por Carrasco (2007) quien manifestó que el cuestionario es el instrumento con mayor índice de uso cuando se va a analizar a un gran número de personas, puesto que, se puede obtener respuestas directas a través de las preguntas

### **Validez**

Hernández et al, (2014) sostuvieron que la forma en que un instrumento mide la variable a tratar se denomina validez, y ésta a su vez se corrobora por juicio de expertos.

**Tabla 4.**

#### **Relación de validadores**

| Validador               | Grado academico | Resultado |
|-------------------------|-----------------|-----------|
| Robert Contreras Rivera | Doctor          | Aplicable |
| Teresa Narvaez Aranibar | Doctora         | Aplicable |
| Nerio Janampa Acuña     | Doctor          | Aplicable |

Fuente : Se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

( Anexo 7 y 8)

Como se observa en la tabla 7 y 8 la opinión de los tres expertos ha sido en el sentido que los instrumentos son aplicables.

**Tabla 5.**

**Estadísticas de confiabilidad de la gestión empresarial**

Se muestra el resultado del análisis de fiabilidad, Se observa que la gestión empresarial tiene fiabilidad alta. Por lo tanto, el instrumento es fiable.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,947             | 25             |

**Tabla 6.**

**Estadísticas de confiabilidad de capital humano**

Se muestra el resultado del análisis de fiabilidad, Se observa que el capital humano tiene fiabilidad alta. Por lo tanto, el instrumento es fiable.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,949             | 25             |

**Tabla 7.**

**Estadísticas de confiabilidad desarrollo empresarial**

Se muestra el resultado del análisis de fiabilidad, Se observa que el desarrollo empresarial tiene fiabilidad alta. Por lo tanto, el instrumento es fiable.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,949             | 25             |



## 2.4 Procedimiento

Para levantar los datos se aplicó los cuestionarios con escala de Likert con respecto a las variables de la investigación. Luego se tabuló la información utilizando la hoja de cálculo Excel y el programa estadístico SPSS V. 24, lo que permitió elaborar tablas y figuras en función de sus niveles y rangos establecidos y finalmente contrastar las hipótesis estableciendo en primera instancia la correlación y significancia estadística considerando un 5 % de error.

## 2.5 Métodos de análisis de datos

La evaluación de la información de las variables a utilizarse en el programa estadístico SPSS versión 22. Además, se empleará Microsoft Office Excel 2006 para elaborar los diagramas y cifras en las tablas de frecuencias.

Luego de utilizar las herramientas del programa SPSS, se procederá a conseguir información y obtener resultados para elaborar las tablas y figuras. Complementariamente, se desarrollará cálculos estadísticos en (Rho de Spearman).

## 2.6 Aspectos éticos

Con respecto a los aspectos éticos-técnicos y valores inherentes a la investigación, el desarrollo del estudio estará enmarcado en: respetar la propiedad intelectual de toda la información recopilada a nivel de investigaciones, estudios y la propia información proporcionada por la empresa; uso de los datos con fines académicos, ya que la medición e intervención busca contribuir a la mejora de las acciones desplegadas al interior de la empresa, se protegerá la identidad e información del participante ya que este ha confiado los datos en el profesional y los mismo sólo se comunicarán de modo global más no individual, salvaguardando al participante de modo independiente.

Así mismo, en cuanto a los aspectos técnicos, se llevará a cabo el tratamiento estadístico con los softwares de análisis correspondientes SPSS v. 22, redactándose los valores tal cual sean hallados en los análisis descritos.

### III. RESULTADOS

**Tabla 8.**

**Ejecución de la variable Gestión empresarial y sus dimensiones**

|         | Planeación |       | Organización |       | Dirección |       | Control |       | Gestión empresarial |       |
|---------|------------|-------|--------------|-------|-----------|-------|---------|-------|---------------------|-------|
|         | f          | %     | f            | %     | f         | %     | f       | %     | f                   | %     |
| Malo    | 117        | 33,3% | 73           | 20,8% | 56        | 16%   | 10      | 30,5% | 112                 | 31,9% |
| Regular | 165        | 47%   | 159          | 45,3% | 17        | 49,6% | 17      | 49,9% | 168                 | 47,9% |
| Bueno   | 69         | 19,7% | 119          | 33,9% | 12        | 34,5% | 69      | 19,7% | 71                  | 20,2% |
| Total   | 351        | 100%  | 351          | 100%  | 35        | 100%  | 35      | 100%  | 351                 | 100%  |

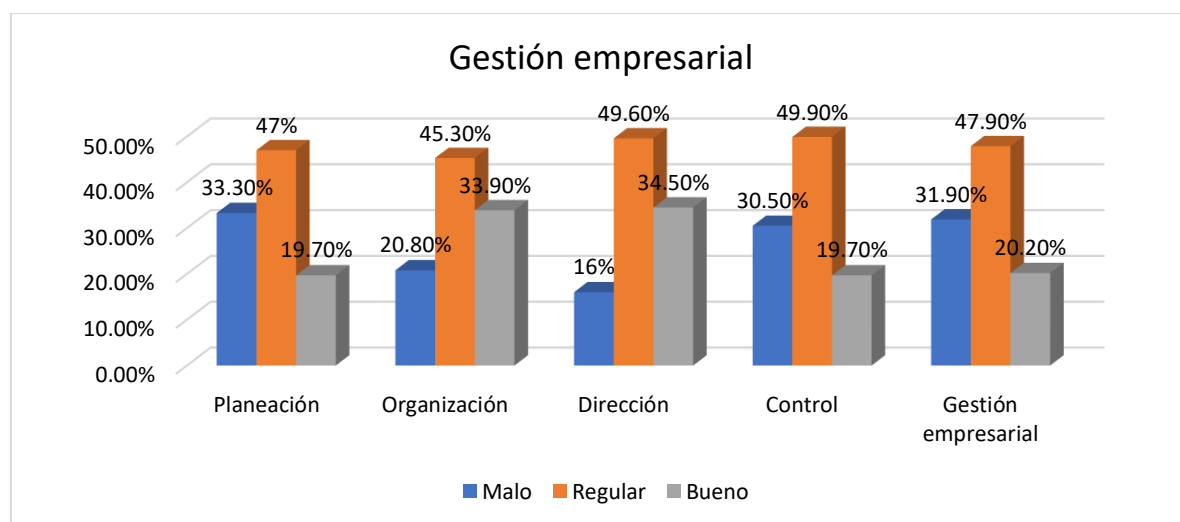


Figura 1. Gestión empresarial y dimensiones

Conforme al resultado descriptivo de la variable analizada en la gestión empresarial de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el 47,9% de los encuestados señala que la gestión empresarial se encuentra en el nivel regular, el 31,9% revela que es malo y el 20,2% manifiesta que es bueno. Por otro lado, el 47% de los encuestados

manifiesta que la planeación es regular, el 33,3% revela que es malo y el 19,7% señala que es bueno. De igual manera, el 45,3% manifiesta que la organización se encuentra en el nivel regular, el 33,9% revela que se es bueno y el 20,8% señala que es malo. Asimismo, el 49,6% revela que la dirección es regular, el 34,5% revela que es bueno y el 16% manifiesta que es malo. Finalmente, el 49,9% revela que el control es regular, el 30,5% manifiesta que es malo y el 19,7% señala que es bueno.

**Tabla 9.**

**Ejecución de la variable Capital humano y sus dimensiones**

|         | Capacitación |       | Salario |        | Integración de equipos |       | Evaluación de desempeño |       | Capital humano |       |
|---------|--------------|-------|---------|--------|------------------------|-------|-------------------------|-------|----------------|-------|
|         | f            | %     | f       | %      | f                      | %     | f                       | %     | f              | %     |
| Malo    | 71           | 20,2% | 65      | 18,5 % | 67                     | 19,1% | 105                     | 29,9% | 110            | 31,3% |
| Regular | 173          | 49,3% | 177     | 50,4 % | 164                    | 46,7% | 177                     | 50,4% | 170            | 48,4% |
| Bueno   | 107          | 30,5% | 109     | 31,1 % | 120                    | 34,2% | 69                      | 19,7% | 71             | 20,2% |
| Total   | 351          | 100%  | 351     | 100%   | 351                    | 100%  | 351                     | 100%  | 351            | 100%  |

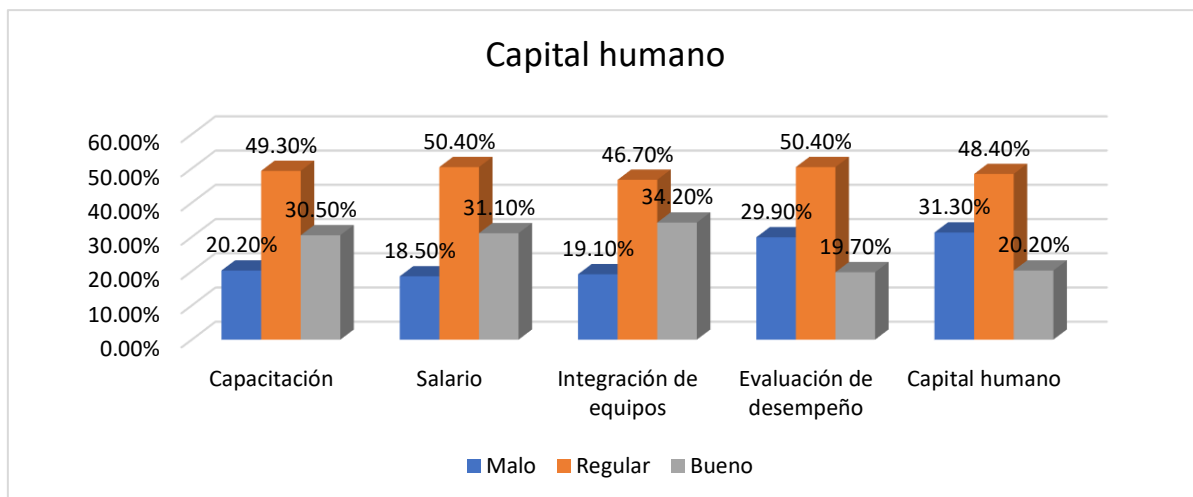


Figura 2. Capital humano y dimensiones

Conforme al resultado descriptivo de la variable analizada en el desarrollo empresarial de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el 48,4% de los encuestados señala que el capital humano se encuentra en el nivel regular, el 31,3% revela que es malo y el 20,2% manifiesta que es bueno. Por otro lado, el 49,3% de los encuestados manifiesta que la capacitación es regular, el 30,5% revela que es bueno y el 20,2% señala que es malo. De igual manera, el 50,4% manifiesta que el salario se encuentra en el nivel regular, el 31,1% revela que se es bueno y el 18,5% señala que es malo. Asimismo, el 46,7% revela que la integración de equipos es regular, el 34,2% revela que es bueno y el 19,1% manifiesta que es malo. Finalmente, el 50,4% revela que la evaluación de desempeño es regular, el 29,9% manifiesta que es malo y el 19,7% señala que es bueno.

**Tabla 10.**

**Ejecución de la variable Desarrollo empresarial y sus dimensiones**

|         | Fuerzas endógenas |       | Fuerzas exógenas |       | Desarrollo empresarial |       |
|---------|-------------------|-------|------------------|-------|------------------------|-------|
|         | f                 | %     | f                | %     | f                      | %     |
| Malo    | 72                | 20,5% | 104              | 29,6% | 106                    | 30,2% |
| Regular | 167               | 47,6% | 180              | 51,3% | 174                    | 49,6% |
| Bueno   | 112               | 31,9% | 67               | 19,1% | 71                     | 20,2% |
| Total   | 351               | 100%  | 351              | 100%  | 351                    | 100%  |

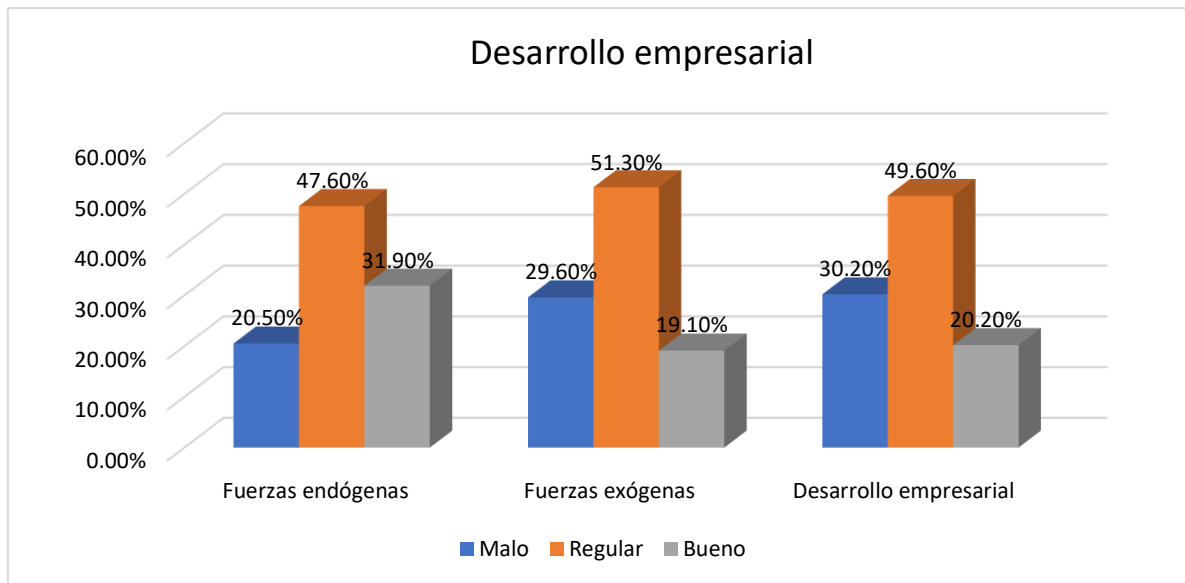


Figura 3. Desarrollo empresarial y dimensiones

Conforme al resultado descriptivo de la variable analizada en el desarrollo empresarial de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el 49,6% de los encuestados señala que el desarrollo empresarial se encuentra en el nivel regular, el 30,2% revela que es malo y el 20,2% manifiesta que es bueno. Por otro lado, el 47,6% de los encuestados manifiesta que la fuerza endógena es regular, el 31,9% revela que es malo y el 20,5% señala que es malo. Finalmente, el 51,3% revela que la fuerza exógena es regular, el 29,6% manifiesta que es malo y el 19,1% señala que es bueno.

### Prueba hipótesis

Ho: La gestión empresarial y el capital humano no influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

Ha: La gestión empresarial y el capital humano influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Tabla 11.****Información de ajuste de los modelos**

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

| <b>Información de ajuste de los modelos</b> |                                     |              |    |      |
|---|-------------------------------------|--------------|----|------|
|   | Logaritmo de<br>la<br>verosimilitud |              |    |      |
| Modelo                                      | -2                                  | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
| Sólo<br>intersección                        | 321,610                             |              |    |      |
| Final                                       | 85,709                              | 235,901      | 4  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

De acuerdo los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Asimismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 235,901 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

**Tabla 12.****Pseudo coeficiente de determinación de las variables****Pseudo R cuadrado**

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,489 |
| Nagelkerke  | ,560 |
| McFadden    | ,325 |

Función de enlace:  
Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo empresarial depende el 56% de la gestión empresarial y el capital humano de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Tabla 13.**

**Presentación de los coeficientes de gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019**

**Estimaciones de parámetro**

|           |                              |                |                |         |    |      | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|------------------------------|----------------|----------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |                              | Estimación     | Error estándar | Wald    | gl | Sig. | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | [Desarrollo empresarial = 1] | -5,838         | ,525           | 123,659 | 1  | ,000 | -6,867                        | -4,809          |
|           | [Desarrollo empresarial = 2] | -2,016         | ,386           | 27,315  | 1  | ,000 | -2,772                        | -1,260          |
| Ubicación | [Gestión empresarial=1]      | -5,283         | ,444           | 141,780 | 1  | ,000 | -6,153                        | -4,413          |
|           | [Gestión empresarial=2]      | -3,323         | ,375           | 78,697  | 1  | ,000 | -4,057                        | -2,589          |
|           | [Gestión empresarial=3]      | 0 <sup>a</sup> | .              | .       | 0  | .    | .                             | .               |
|           | [Capital humano=1]           | -1,919         | ,360           | 28,415  | 1  | ,000 | -2,624                        | -1,213          |
|           | [Capital humano=2]           | -1,014         | ,328           | 9,544   | 1  | ,002 | -1,657                        | -,371           |
|           | [Capital humano=3]           | 0 <sup>a</sup> | .              | .       | 0  | .    | .                             | .               |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 28,415, es mayor a 4 entonces, existe incidencia  $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la gestión empresarial y el capital humano influyen en el desarrollo empresarial de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

### Prueba hipótesis específica 1

Ho: La gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

Ha: La gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Tabla 14.**

**Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019**

#### Información de ajuste de los modelos

| Modelo            | Logaritmo de la verosimilitud | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|-------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 298,920                       |              |    |      |
| Final             | 71,589                        | 227,331      | 4  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

De acuerdo los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Asimismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 227,331 y  $p\_valor$  (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.



**Tabla 15.****Pseudo coeficiente de determinación de las variables****Pseudo R cuadrado**

|                              |      |
|------------------------------|------|
| Cox y Snell                  | ,477 |
| Nagelkerke                   | ,544 |
| McFadden                     | ,311 |
| Función de enlace:<br>Logit. |      |

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad fuerzas endógenas depende el 54.4% de la gestión empresarial y el capital humano de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Tabla 16.**

**Presentación de los coeficientes de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019**

**Estimaciones de parámetro**

|           |                          |            |                |         |    |      | Intervalo de confianza al 95% |                 |
|-----------|--------------------------|------------|----------------|---------|----|------|-------------------------------|-----------------|
|           |                          | Estimación | Error estándar | Wald    | gl | Sig. | Límite inferior               | Límite superior |
| Umbral    | [Fuerzas endógenas1 = 1] | -5,929     | ,527           | 126,359 | 1  | ,000 | -6,962                        | -4,895          |
|           | [Fuerzas endógenas1 = 2] | -2,377     | ,434           | 30,005  | 1  | ,000 | -3,227                        | -1,526          |
| Ubicación | [Gestión empresarial1=1] | -5,487     | ,483           | 128,987 | 1  | ,000 | -6,434                        | -4,540          |

|                          |                |      |        |   |      |        |        |
|--------------------------|----------------|------|--------|---|------|--------|--------|
| [Gestión empresarial1=2] | -2,916         | ,399 | 53,424 | 1 | ,000 | -3,698 | -2,134 |
| [Gestión empresarial1=3] | 0 <sup>a</sup> | .    | .      | 0 | .    | .      | .      |
| [Capital humano1=1]      | -,949          | ,338 | 7,874  | 1 | ,005 | -1,612 | -,286  |
| [Capital humano1=2]      | -,351          | ,309 | 1,284  | 1 | ,257 | -,957  | ,256   |
| [Capital humano1=3]      | 0 <sup>a</sup> | .    | .      | 0 | .    | .      | .      |

---

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 7,874, es mayor a 4 entonces, existe incidencia p:  $0.000 < \alpha: 0,01$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

## Prueba hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa y el capital humano no influyen en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

Ha: La gestión administrativa y el capital humano influyen en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Tabla 17.**

**Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019**

### Información de ajuste de los modelos

---

|        |                               |              |    |      |
|--------|-------------------------------|--------------|----|------|
|        | Logaritmo de la verosimilitud |              |    |      |
| Modelo | -2                            | Chi-cuadrado | gl | Sig. |

---

|                      |         |         |   |      |
|----------------------|---------|---------|---|------|
| Sólo<br>intersección | 324,607 |         |   |      |
| Final                | 78,536  | 246,071 | 4 | ,000 |

---

Función de enlace: Logit.

De acuerdo los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Asimismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 246,071 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

**Tabla 18.**

**Pseudo coeficiente de determinación de las variables**

**Pseudo R cuadrado**

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,504 |
| Nagelkerke  | ,479 |
| McFadden    | ,344 |

---

Función de enlace:  
Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad fuerzas exógenas depende el 47.9% de la gestión empresarial y el capital humano de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Tabla 19.**

**Presentación de los coeficientes de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019**

**Estimaciones de parámetro**

|           |                          |                |                   |         |    |      | Intervalo de confianza al 95% |                    |
|-----------|--------------------------|----------------|-------------------|---------|----|------|-------------------------------|--------------------|
|           |                          | Estima<br>ción | Error<br>estándar | Wald    | gl | Sig. | Límite<br>inferior            | Límite<br>superior |
| Umbral    | [Fuerzas exógenas1 = 1]  | -5,314         | ,483              | 121,166 | 1  | ,000 | -6,260                        | -4,368             |
|           | [Fuerzas exógenas1 = 2]  | -1,251         | ,358              | 12,198  | 1  | ,000 | -1,953                        | -,549              |
| Ubicación | [Gestión empresarial1=1] | -5,587         | ,450              | 154,330 | 1  | ,000 | -6,468                        | -4,705             |
|           | [Gestión empresarial1=2] | -3,268         | ,372              | 77,059  | 1  | ,000 | -3,998                        | -2,538             |
|           | [Gestión empresarial1=3] | 0 <sup>a</sup> | .                 | .       | 0  | .    | .                             | .                  |
|           | [Capital humano1=1]      | -1,200         | ,350              | 11,773  | 1  | ,001 | -1,885                        | -,514              |
|           | [Capital humano1=2]      | -,119          | ,320              | ,138    | 1  | ,711 | -,745                         | ,508               |
|           | [Capital humano1=3]      | 0 <sup>a</sup> | .                 | .       | 0  | .    | .                             | .                  |

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo al puntaje de Wald de 11,773, es mayor a 4 entonces, existe incidencia  $p: 0.000 < \alpha: 0, 01$  por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, la gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación aceptamos la hipótesis alterna general que expresa la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, el cual tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de las empresas depende el 56% de la gestión administrativa y el capital humano. Hay una coincidencia con la tesis de Gonzales (2013) quien investigó “Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de La Victoria”, su objetivo fue establecer la incidencia de la gestión empresarial en la competencia de las mypes, se concluye que las empresas que ejecutan la gestión empresarial basado en conocimientos profesionales de administración, logística empresarial, organización empresarial, política empresarial, capacidad para asociarse e innovación, estos elementos inciden en la competitividad de las pymes, es decir repercuten en el desarrollo empresarial. También hay una similitud con la investigación indexada de Juan Carlos Zapata Valencia, Santiago Gutiérrez Broncano y Mercedes Rubio Andrés (2012), El rol del capital humano en la generación de valor: variables determinantes, en el presente artículo se investiga el área de recursos humanos; se evalúan las variables que inciden en la retorno y beneficio de la inversión en capital humano y mediante una evaluación de correlación paramétrica, se concluye la relación entre el capital humano y la generación de valor empresarial evaluado en el flujo de caja, se determina una relación positiva del 58,8 %, y se evidencia la relación directa entre el rol del capital humano en la generación de valor de la empresa.

En referencia a la hipótesis específica 1, concluyó que la la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas endógenas al 54.4%. Lo cual muestra que la gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Villantoy (2019) en su tesis: “Gestión y desarrollo empresarial y su incidencia en la efectividad de las micro y pequeña empresa en el sector industrial textil - Lima Metropolitana”, entre los resultados obtenidos se puede observar que : El 69 % de las MYPES se preocupan por que sus trabajadores se identifiquen con su misión, el 82 % que satisfagan a sus clientes con productos de buena calidad y un 88% que una de las estrategias

sea, cumplir con los objetivos y metas en el Sector Industrial Textil, el 78 % opinan que se debe promover el crecimiento permanente de las MYPES, través de una buena gestión financiera empresarial, el 91% que las decisiones acertadas de las MYPES, provienen de una planificación organizada y 74 % que una buena decisión por parte de las MYPES, se concluye que existe evidencia estadística que la gestión y desarrollo empresarial, las políticas, las estrategias y las decisiones influyen en la efectividad de las MYPES del sector industria textil de Lima Metropolitana, también hay una similitud con Danvilla (2004) en su tesis: “La Generación de Capital Humano a través de la Formación, un Análisis de su Efecto sobre los Resultados Empresariales”, El objetivo fue analizar la relevancia de la formación del capital humano como factor creador de ventajas competitivas sostenibles en el mediano y largo plazo incrementando el rendimiento en las empresas, entre los resultados obtenidos se puede confirmar que la formación es un instrumento que supone la generación de capital humano, que incrementa la ventaja competitiva e influye en la rentabilidad empresarial. También hay una similitud con la tesis de Alvildo (2015) quien investigo “El Talento Humano influye significativamente en la Gestión Empresarial Textil de Lima Metropolitana”, entre los resultados se encontró que el talento humano incide significativamente en la gestión empresarial, además la inversión en talento humano contribuye a la competitividad de las empresas textiles. La comunicación, el conocimiento afecta con mucha importancia en la productividad, adaptación, motivación y en la eficaz toma de decisiones en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana.

En referencia a la hipótesis específica 2, concluyó que la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas al 47.9%. Lo cual muestra que la gestión empresarial y el capital humano influyen en las fuerzas exógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Hay una semejanza con la investigación indexada de Márquez, Cardoso, Carreño y Bobadilla (2016) Gestión administrativa de MIPYMES sur Estado de México, se planteó como objetivo establecer la gestión administrativa en MIPYMES que trabajan en el comercio mayorista y minorista en el Sur del Estado de México, en los municipios de Amatepec, Luvianos, San Simón de Guerrero, Tejupilco, Tlatlaya, Temascaltepec y Sultepec, durante 2016, se concluyó que la gestión de la administración favorece a los negocios a establecer una cultura organizacional que favorece la elaboración de un organigrama, la demarcación de responsabilidades del trabajador, y la ejecución de manuales de organización, implementar software con el fin de

optimizar los procedimientos, minimizar los costos e incrementar la rentabilidad de los negocios, también hay una similitud de con la investigación indexada de Ríos, López y Silva , el capital humano como pieza fundamental en el desempeño empresarial: una visión desde el empowerment, en el presente artículo los dueños y los responsables de tomar decisiones afirman que el capital humano es la variable relevante en toda compañía, las estrategias del capital humano tienen un efecto en la rentabilidad y competitividad de la compañía, el propósito es evaluar si el efecto del capital humano en el rendimiento de la compañía está determinado por la competencia y fluidez de la información, se concluye que el capital humano sean autónomos para ejecutar las funciones delegadas y es indispensable que se articule los objetivos de la compañía con sus metas individuales, el empoderamiento del capital humano influye en su desempeño favoreciendo la rentabilidad y competitividad de la empresa.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo empresarial en un 56%. Lo cual muestra que la gestión empresarial y el capital humano influyen directamente en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, por lo cual se determinó los beneficios de una eficiente gestión empresarial lo que permite planificar, organizar, dirigir y controlar estos procesos contribuyen a ser empresas competitivas. Además, se comprobó que el capital humano es un elemento importante de toda empresa, toda vez que administra los demás recursos, por lo tanto, debe estar capacitado, incentivar su salario, promover el trabajo en equipo, motivar su evaluación y desempeño. La articulación de las variables mencionadas influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra.

**Segunda:** Se determinó la influencia de la gestión administrativa y el capital humano en las fuerzas endógenas al 54.4%. Lo cual muestra que la gestión administrativa y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, se comprobó que las empresas que disponen de capital humano capacitado contribuyen con eficiencia en los procesos de planificación, organización, dirección y control, tienen la capacidad de mejorar sus procesos productivos, incrementar sus ventas, desarrollarse y ser más competitivas.

**Tercera:** Se estableció la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas al 47.9%. Lo cual muestra que la gestión administrativa y el capital humano influyen en las fuerzas exógenas de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Es decir, los empresarios que utilizan las herramientas de la planificación, la gestión empresarial en el corto, mediano y largo plazo, los que establecen las metas y objetivos de la empresa, los que disponer de un organigrama, de un manual de funciones, los que trabajan en equipo, los que hacen un proceso de control permanente tienen las ventajas de ser más competitivas y tener un desarrollo sostenido en el tiempo.



## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se debe desarrollar una estrategia integral con estudiantes, empresarios y el estado, que se planifique la capacitación de los empresarios de confecciones, además se debe fomentar la inversión en el capital humano desde la educación básica regular nivel secundario articulado a los niveles de educación superior para tener recursos humanos competitivos que se inserten al mercado laboral y con capacidad de fomentar proyectos de emprendimiento, se debe ofrecer reconocimientos, incentivos económicos en función de la productividad, las empresas que no se adaptan a la alta competencia están condenadas a quebrar. En tal sentido la gestión empresarial eficaz garantiza disminuir el cierre de empresas, reducir la informalidad, desarrollar empresas competitivas que añadan valor en el corto, mediano y largo plazo.

**Segunda:** Se debe planificar un plan integral de capacitaciones, para darle a los empresarios capacitación y nuevas herramientas en la gestión empresarial y capacitar al capital humano para que mejore su calidad, mejorar sus procesos productivos, incrementar su productividad, mejorar los servicios a los clientes, realizar un trabajo de post venta, empoderarlos en sus derechos y beneficios laborales entre otros, en consecuencia la dirigencia del Emporio de Gamarra deberá realizar convenios con universidades públicas y/o privadas, instituciones del estado; ministerio de la producción, ministerio de trabajo, Promperú, SUNAT, COFIDE, para realizar un programa sostenido de capacitaciones con ponentes de alta calidad y reconocida experiencia, los empresarios del rubro de confecciones deben tomar conciencia que la inversión en capital humano es indispensable para poder hacer frente a la alta competencia en el sector de confecciones y convertirse en empresas competitivas en el mercado nacional y proyectarse al mercado internacional.

**Tercera:** Las fuerzas exógenas inciden en las empresas de confecciones del emporio textil de Gamarra, en este contexto los empresarios deben estar alertas que el Gobierno mantenga un sistema democrático estable, con plena estabilidad jurídica para fomentar y garantizar el flujo de inversiones de capital privado, se debe mantener un control responsable de la estabilidad económica, los niveles de inflación, se debe fomentar una política tributaria con exoneración de por lo menos tres años a las micro y pequeñas empresas para permitir que se capitalicen, generen capital de

trabajo, inyecten inversiones en infraestructura, capacitación y adquisición de tecnología de punta, se debe fomentar una lucha frontal contra el contrabando, la importación de ropa usada y los informales, los que se constituyen en una competencia desleal para el desarrollo las empresas de confecciones del emporio Gamarra.

## VII. PROPUESTA

### 1.1 Título:

Propuesta de un modelo de capacitación en gestión empresarial para las empresas de confecciones de prendas de vestir en el emporio de Gamarra, La Victoria.

### 1.2 Objetivos de la propuesta:

El objetivo de la presente propuesta consiste en capacitar a los empresarios y trabajadores en general, sobre la utilización de las diversas herramientas en gestión empresarial que les permitan ser competitivas a sus empresas en el mercado local y el mercado exterior.

### 1.3 Justificación:

Las empresas de confecciones de prendas de vestir en el emporio textil de Gamarra los recursos humanos carecen de capacitación para realizar una gestión empresarial eficiente y eficaz, existe alta rotación de personal y se incumplen con sus beneficios laborales, no se invierte en la capacitación de su capital humano, evasión tributaria, informalidad, cierre de empresas, por lo tanto en las empresas de confecciones textiles el desarrollo empresarial no es sostenido en el tiempo, la gran mayoría solo puede competir en el mercado nacional y las exportaciones son mínimas.

### 1.4 Propuesta: Fortalecer capacidades

El plan de mejora propuesta se focaliza principalmente en acciones de desarrollar un modelo de capacitación en gestión empresarial destinadas a optimizar la gestión empresarial y el capital humano,

Capacitaciones permanentes en temas de gestión empresarial; operaciones, finanzas, recursos humanos, logística, marketing, normas tributarias y laborales, temas financieros (fuentes y mecanismos de financiamiento, ciclo de efectivo de un negocio, costo del financiamiento); con la finalidad de ampliar su visión y elaborar óptimos planes de negocio. De igual forma las capacitaciones no queden en la transmisión de

conocimientos, sino en el hecho de crear alianzas con instituciones públicas y privadas con las cuales se puedan asesorar y acompañar para desarrollar e implementar sus planes.

#### 1.5 Instituciones responsables de fomentar la capacitación para impulsar la competitividad de las empresas a nivel nacional

- Ministerio de Producción (PRODUCE)
- Ministerio del Trabajo (MINTRA)
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (MINCETUR)
- Ministerio de Agricultura (MINAG)
- Gobiernos Regionales y locales
- El Consejo Nacional de Competitividad (CNC)
- La Superintendencia Nacional de Administración tributaria (SUNAT)
- El Instituto Nacional de Defensa del Consumidor y de la Propiedad Intelectual (INDECOPI)
- El Fondo Nacional de Cooperación para el Desarrollo (FONCODES)
- Universidades Nacionales y Universidades Privadas

#### 1.6 Cronograma de ejecución:

Capacitación en gestión empresarial para las empresas de confecciones de prendas de vestir en el emporio de Gamarra, La Victoria.

| Capítulos a desarrollar      | Periodo mensual |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|------------------------------|-----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                              | 1               | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Gestión empresarial          | x               |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Gestión financiera           |                 | x |   |   |   |   |   |   |   |    |
| Gestión de recursos humanos  |                 |   | x |   |   |   |   |   |   |    |
| Gestión logística            |                 |   |   | x |   |   |   |   |   |    |
| Gestión de marketing         |                 |   |   |   | x |   |   |   |   |    |
| Gestión tributaria           |                 |   |   |   |   | x |   |   |   |    |
| Gestión de normas laborales  |                 |   |   |   |   |   | x |   |   |    |
| Gestión de financiamiento    |                 |   |   |   |   |   |   | x |   |    |
| Gestión de planes de negocio |                 |   |   |   |   |   |   |   | x |    |
| Gestión de exportaciones     |                 |   |   |   |   |   |   |   |   | x  |
| Gestión de importaciones     |                 |   |   |   |   |   |   |   |   | x  |

### 1.7 Presupuesto

Los recursos financieros, los recursos humanos y los materiales deberán ser financiados por las instituciones responsables de la promoción de la productividad y competitividad de las empresas en el país, se debe solicitar a través de la firma de convenios con las universidades públicas ó privadas las facilidades para la donación de aulas con la logística correspondiente para realizar las capacitaciones.

|   |           |                   |
|---|-----------|-------------------|
| 20 docentes con amplia experiencia c/u              | S/. 2,000 | S/. 40,000        |
| Aulas equipadas para capacitaciones según convenios |           | (donación)        |
| Materiales diversos para la capacitación            |           | <u>6,000</u>      |
| Total   |           | S/. <u>46,000</u> |

## REFERENCIAS

- Abarca, G. (julio de 2019). *La semiformalidad de las microempresas. El caso de la Región Brunca, Costa Rica (p 3-18)*. Obtenido de Tec Empresarial, 13(1),: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-33592019000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592019000100003&lng=en&tlng=es).
- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. Ciudad de México: McGrawHill.
- Alvildo, B. (2015). *Talento humano en la gestión de las empresas textiles de lima metropolitana*. (Tesis de doctorado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. .
- Arias, F. (2018). *ADministración de capital humano para el alto desempeño*. Ciudad de México: Trillas.
- Arístides, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Barrantes, M. (2017). *Incidencia del capital humano en los márgenes de rendimiento de las empresas comercializadoras de vehículos. Lambayeque, 2017*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Perú.
- Becker, G. (1983). *El capital humano (2da Ed)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bernal, C. &. (2013). *Proceso Administrativo*. Bogotá: Pearson.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos - El Capital humano de las organizaciones (9na Ed)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estrategica (2da Ed)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Danvilla, I. (2004). *La Generación de Capital Humano a través de la Formación, un Análisis de su Efecto sobre los Resultados Empresariales*. (Tesis de Doctorado), Universidad Complutense de Madrid, Madrid España.
- Espinoza, M. (2013). *Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. .
- Fernandez , E., Montes, J., & Vasequez, C. (1998). *La competitividad de la empresa. Un enfoque basado en la teoría de recursos* . Oviedo: Universidad de Oviedo .

- Flores, M., & Flores, R. (2013). *Planificación Estratégica al 2015 y Gestión por Procesos para la Empresa Satelite.com S.A.* (Tesis de maestría), Universidad de las Fuerzas Armadas, Quito. Ecuador.
- Galván, E., & Sanchez, M. (marzo de 2019). *Factores organizacionales relacionados con el comportamiento intraemprendedor.* . Obtenido de Innovar, 29(71), (p.55-68) : <https://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76395>
- Gómez, G. (2013). *Planeación y organización de empresas (8va Ed).* México D.F.: McGraw-Hill.
- Goodstein, L., Timothy, N., & Pfeiffer, W. (1998). *Planeación estratégica.* Bogota: Planeación estratégica.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo Organización, principios y aplicaciones. (4ta Ed).* México D.F.: McGraw-Hill.
- Hamersmesh, R. (1994). *Planeación Estrategica .* México D.F.: Limusa Noriega Editores.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la Investigación .* México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, S. &. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial.* Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hope, J., & Player, D. (2012). *Mejores prácticas de gestión empresarial .* Barcelona: Profit.
- Jex, S., & Britt, T. (2008). *Organizational Psychoology: A Scientist-Practitioner Approach (2nd Ed).* New Jersey: John Willey & Sons. Inc.
- Koontz, H. &. (2012). *Administración una persepectiva global y empresarial.* Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Lopez, M., & Grandío, A. (2005). *Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias (1ra Ed).* Madrid : Gesbiblo, S.L. .
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso descriptivo.* Buenos Aires: Cegage Learning.
- Martinez, M. (2013). *La gestión empresarial, equilibrando objetivos y valores.* Madrid: Ediciones Días Santos.
- Merzthal, J., Wakabayashi, J., & Talledo, H. (octubre de 2017). *Human Capital and Generation of Value in the Company (p. 58-76) .* Obtenido de GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología. ISSN 2255-564: <https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/2792/pdf>
- Montana, P. (2002). *Administración.* México D.F. : Continental.

- Ordoñez, P. (diciembre de 1999). *La dinámica del capital intelectual como fuente de valor organizativo*. Obtenido de Documentos de trabajo ( Universidad de Oviedo. Facultad de Ciencias Económicas ), N°. 197. 25 págs.:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1252677>
- Porras , J., & Robertson, P. (1992). *Organizational development: Theory, practice, and research*. California: Consulting Psychologists Press Inc.
- Ramirez, D. (junio de 2015). *Capital humano: Una visión desde la teoría crítica/Human capital: A vision from critical theory/Capital humano: Uma visão desde a perspectiva da teoria crítica*.13(2), 315-331. Obtenido de Cadernos EBAPE.BR:  
<https://search.proquest.com/docview/1675906505?accountid=37408>
- Ríos-Manríquez, M., López-Mateo, C., & Sánchez-Fernández, M. D. (2019). *El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment*. Obtenido de Revista De Gestão e Secretariado, 10, 69-88. :  
<http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v10i3.914>
- Rivera, L. (2014). *Efectos Financieros de la Fusión de una Empresa Nacional con una Multinacional, utilizando la Planificación Estratégica*. (Tesis de maestría) Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. .
- Ross, J., Ross, G., Edvinsson, L., & Dragonetti, N. (1998). *Intellectual Capital. Navigating i n the New Business Landscape*. New York: New York University Press.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*.  
Lima: Business Support
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review* Vol. 51 , 1-17.
- Serna, H. (2008). *Gerencia Estratégica. (10ma Ed)*. Santa Fe de Bogotá : 3R Editores.
- Thompson , A., & Peteraf, M. (2012). *Administración Estrategica: Teoría y casos*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Triveño, G. (23 de octubre de 2017). *A propósito del sector textil confecciones*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/blog/prosperoperu/2017/10/a-proposito-del-sector-textil-confecciones.html>
- Vera-Barbosa, A. , & Blanco-Ariza, A. (2019). *Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de barranquilla, Colombia*. Obtenido de Innovar, 29, 25-44: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>



Villalba, R., , & Torres, H. D. . (2019). Retos Del Capital Humano de Las Pymes de Bogotá y su Impacto en La Innovación y Competitividad. Obtenido de Revista de Ingeniería, Matemáticas y Ciencias De La Información, 6:  
<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2019.v6.n11.a58>

## ANEXOS

### ANEXO 1

| Anexo 1 : Matriz de consistencia  |   |   |                                  |                          |       |   |                                  |
|---|---|---|----------------------------------|--------------------------|-------|---|----------------------------------|
| Título: Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019              |   |   |                                  |                          |       |   |                                  |
| Problema  | Objetivo  | Hipotesis   | Variables e indicadores          |                          |       |   |                                  |
| Problema General:   | Objetivo general  | Hipótesis general   | Variable 1 : Gestión empresarial |                          |       |   |                                  |
|   |   |   | Dimensiones                      | Indicadores              | Items | Escala  | Nivel y rango                    |
| ¿Cómo influyen la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria 2019? | Determinar la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria 2019 | La gestión empresarial y el capital humano influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019 | Planificación                    | Misión                   | 1     | 1 Nunca<br>2 Casi nunca<br>3 A veces<br>4 casi siempre<br>5 Siempre | Malo<br><br>Regular<br><br>Bueno |
|   |   |   |                                  | Visión                   | 2     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Objetivo                 | 3     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Estrategia               | 4     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Política                 | 5     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Cronograma               | 6     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Presupuesto              | 7     |   |                                  |
|   |   |   | Organización                     | Modelos                  | 8     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Organigrama              | 9     |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Manuales                 | 10    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Condicionantes           | 11    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Componentes              | 12    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Individuos               | 13    |   |                                  |
|   |   |   | Direccion                        | Equipos                  | 14    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Liderazgo                | 15    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Motivación               | 16    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Comunicación             | 17    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Negociación Y Conflictos | 18    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Toma De Decisiones       | 19    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Cultura Y Clima          | 20    |   |                                  |
|   |   |   | Control                          | Proceso                  | 21    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Cuantitativo             | 22    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Cualitativo              | 23    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Preventivo               | 24    |   |                                  |
|   |   |   |                                  | Indicadores              | 25    |   |                                  |

| Problema  | Objetivo  | Hipotesis   | Variables e indicadores     |   |             |   |               |
|---|---|---|-----------------------------|---|-------------|---|---------------|
|   |   |   | Variable 2 : Capital humano |   |             |   |               |
|   |   |   | Dimensiones                 | Indicadores   | Items       | Escala  | Nivel y rango |
|   |   |   | Capacitación                | Cursos impartidos por instructores  | 1           | 1 Nunca   | Regular       |
|   |   |   |                             | Estudio de caso   | 2,3         |   |               |
|   |   |   |                             | Modelado de comportamiento  | 4           | 2 Casi nunca  |               |
|   |   |   |                             | Representación de funciones o de roles.   | 5           |   |               |
|   |   |   |                             | Juegos de negocios  | 6           | 3 A veces   |               |
|   |   |   |                             | Prácticas en el manejo de documentos  | 7           |   |               |
|   |   |   |                             | Capacitación en el puesto de trabajo  | 8           | 4 casi siempre  |               |
|   |   |   |                             | Rotación de puestos   | 9           |   |               |
|   |   |   | Salario                     | Salario Monetario   | 10,11,12,13 | 5 Siempre   | Adecuado      |
|   |   |   |                             | Salario No monetario  | 14,15       |   |               |
|   |   |   | Integracion de equipos      | Coordinar   | 16,17       |   |               |
|   |   |   |                             | Impulsar  | 18          |   |               |
|   |   |   |                             | Innovar   | 19          |   |               |
|   |   |   |                             | Armonizar   | 20          |   |               |
|   |   |   | Evaluacion de desempeño     | Retroalimentación 360°  | 21,22       |   |               |
| Escalas De Calificación   | 23  |   |                             |   |             |   |               |
| Los Incidentes Críticos   | 24  |   |                             |   |             |   |               |
| El Ensayo   | 25  |   |                             |   |             |   |               |
| Variable 3 : Desarrollo empresarial   |   |   |                             |   |             |   |               |
| Dimensiones   | Indicadores   | Items   | Escala                      | Nivel y rango   |             |   |               |
| Fuerzas endogenas   | Funciones como trabajador   | 1, 2  | 1 Nunca                     | Malo  |             |   |               |
|   | Objetivos   | 3, 4  | 2 Casi nunca                |   |             |   |               |
|   | Políticas   | 5, 6  | 3 A veces                   |   |             |   |               |
|   | Tecnologicas  | 7, 8, 9   | 4 casi siempre              |   |             |   |               |
| Fuerzas exogenas  | Política  | 10, 11, 12  | 5 Siempre                   | Bueno   |             |   |               |
|   | Económico   | 13, 14, 15  |                             |   |             |   |               |
|   | Social  | 16, 17, 18  |                             |   |             |   |               |
|   | Tecnológico   | 19, 20  |                             |   |             |   |               |
|   | Cultural  | 21, 22, 23  |                             |   |             |   |               |
|   | Educacional   | 24, 25  |                             |   |             |   |               |
|   |   |   |                             |   |             |   |               |
| Tipo y diseño de investigacion  | Poblacion y muestra   | Tecnicas e instrumentos   |                             | Estadísticas a utilizar   |             |   |               |
| Enfoque: Cuantitativo<br>Método: Hipotético -Deductivo<br>Diseño: No experimental<br><br>Tipo de estudio: Básico<br>Nivel de estudio: Descriptivo - Correlacional | POBLACIÓN: Empresarios sector textil confecciones del Emporio textil de Gamarra La Victoria<br>Tamaño: 4,118 empresarios<br>MUESTRA:<br><br>Tamaño: 351 | <b>Variable 1:</b><br><br>Técnica: Encuesta<br><br><b>Instrumentos:</b><br><br>Cuestionario sobre gestión empresarial desde la perspectiva de los empresarios textiles del Emporio textil de Gamarra, 2019.<br><br>Año: 2019<br>Elaboración: propia.<br><br>Ámbito de Aplicación: Distrito de la Victoria.<br><br>Forma de Administración: Individual |                             | <b>Variable 2:</b><br><br>Cuestionario sobre capital humano desde la perspectiva de los empresarios textiles del Emporio textil de Gamarra, 2019.<br><br>Año: 2019<br>Elaboración: propia.<br><br>Ámbito de Aplicación: Distrito de la Victoria.<br><br>Forma de Administración: Individual |             | <b>Variable 3:</b><br><br>Cuestionario sobre desarrollo empresarial desde la perspectiva de los empresarios textiles del Emporio textil de Año: 2019<br>Elaboración: propia.<br><br>Ámbito de Aplicación: Distrito de la Victoria.<br><br>Forma de Administración: Individual |               |

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE GESTION EMPRESARIAL

El propósito de este cuestionario es la obtención de información acerca de la variable gestión empresarial. Por favor, lee con atención cada ítem y contesta con toda franqueza y con la mayor objetividad posible. Los enunciados tienen varias posibilidades de respuesta y debes elegir una, marcando con un aspa (X), teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1)Nunca      2) Casi Nunca   3) A Veces   4)      Casi Siempre   5)      Siempre

| Variable Gestión Empresarial |   |             |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|---|-------------|--|---|---|---|---|---|
| Dimensiones                  |   | Indicadores | Ítems  |   |   |   |   |   |
| Planeación                   | 1 | Misión      | Los Colaboradores De La Empresa Conocen La Misión De La Empresa                          |   |   |   |   |   |
|                              | 2 | Visión      | Los colaboradores de la empresa están motivados para lograr la visión de la empresa      |   |   |   |   |   |
|                              | 3 | Objetivo    | La gerencia está capacitada para lograr los objetivos de la empresa                      |   |   |   |   |   |
|                              | 4 | Estrategia  | Las estrategias establecidas son óptimas para ser competitivos en el sector textil       |   |   |   |   |   |
|                              | 5 | Política    | La gerencia establece el reconocimiento y bonificación por productividad.                |   |   |   |   |   |
|                              | 6 | Cronograma  | Los colaboradores cumplen las actividades programadas                                    |   |   |   |   |   |
|                              | 7 | Presupuesto | Los colaboradores disponen de los recursos para cumplir con las actividades establecidas |   |   |   |   |   |

|              |    |                |   |  |  |  |  |  |
|--------------|----|----------------|---|--|--|--|--|--|
| Organización | 8  | Modelos        | La coordinación de las diversas áreas contribuye a la eficiencia de la empresa                                |  |  |  |  |  |
|              | 9  | Organigrama    | El organigrama de la empresa permite ser eficaz en el proceso administrativo                                  |  |  |  |  |  |
|              | 10 | Manuales       | El manual de funciones permite a los colaboradores cumplir con eficiencia los trabajos designados             |  |  |  |  |  |
|              | 11 | Condicionantes | La gerencia analiza la situación macroeconómica del país para ampliar ó reducir las operaciones en la empresa |  |  |  |  |  |
|              | 12 | Componentes    | Las áreas existentes en la empresa permiten ser eficientes en lograr los objetivos de la empresa              |  |  |  |  |  |
|              | 13 | Individuos     | Los colaboradores son responsables en cumplir las metas establecidas en la empresa                            |  |  |  |  |  |
|              | 14 | Equipos        | Se fomenta el trabajo en equipo para lograr los objetivos en la empresa                                       |  |  |  |  |  |
|              | 15 | Liderazgo      | El liderazgo de la gerencia integra a los colaboradores en lograr los objetivos planificados                  |  |  |  |  |  |
|              | 16 | Motivación     | La gerencia establece reconocimiento y bonificación a los colaboradores con desempeño destacado               |  |  |  |  |  |
|              | 17 | Comunicación   | El nivel de comunicación en el área de ventas y de almacén permite brindar un servicio eficaz a los clientes  |  |  |  |  |  |

|           |    |                          |  |  |  |  |  |  |
|-----------|----|--------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Dirección | 18 | Negociación Y Conflictos | Los conflictos entre los colaboradores perjudican el trabajo en equipo                               |  |  |  |  |  |
|           | 19 | Toma De Decisiones       | Los responsables de las diversas áreas toman decisiones según lo planificado                         |  |  |  |  |  |
|           | 20 | Cultura Y Clima          | El clima institucional en la empresa es favorable para lograr los objetivos planificados             |  |  |  |  |  |
| Control   | 21 | Proceso                  | El proceso planificado en las confecciones textiles logra productos de calidad                       |  |  |  |  |  |
|           | 22 | Cuantitativo             | El suministro oportuno de insumos favorece alcanzar las metas de producción                          |  |  |  |  |  |
|           | 23 | Cualitativo              | La puntualidad y disciplina de los colaboradores es reconocido y premiado por la empresa             |  |  |  |  |  |
|           | 24 | Preventivo               | El control preventivo de las maquinas evita retrasos en la producción                                |  |  |  |  |  |
|           | 25 | Indicadores              | La diversificación de los diseños de moda europea contribuirá en incrementar los volúmenes de ventas |  |  |  |  |  |

Gracias por su valiosa colaboración

### ANEXO 3

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE CAPITAL HUMANO

El propósito de este cuestionario es la obtención de información acerca de la variable capital humano. Por favor, lee con atención cada ítem y contesta con toda franqueza y con la mayor objetividad posible. Los enunciados tienen varias posibilidades de respuesta y debes elegir una, marcando con un aspa (X), teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1) Nunca      2) Casi Nunca    3) A Veces    4)    Casi Siempre    5)      Siempre

| Variable Capital Humano |   |   |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------|---|---|--|---|---|---|---|---|
| Dimensiones             |   | Indicadores                             | Items  |   |   |   |   |   |
| Capacitación            | 1 | Cursos impartidos por instructores      | Los cursos impartidos por los instructores incrementan la eficiencia de los colaboradores              |   |   |   |   |   |
|                         | 2 | Estudio de caso                         | El estudio de caso es idóneo para la capacitación de los colaboradores                                 |   |   |   |   |   |
|                         | 3 |   | Los instructores tienen experiencia en la capacitación en el sector textil                             |   |   |   |   |   |
|                         | 4 | Modelado de comportamiento              | La capacitación modelada de comportamiento les permitirá asumir nuevas responsabilidades en la empresa |   |   |   |   |   |
|                         | 5 | Representación de funciones o de roles. | La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes              |   |   |   |   |   |

|         |    |                                      |   |  |  |  |  |  |
|---------|----|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
|         | 6  | Juegos de negocios                   | La capacitación de juegos de negocios es adecuada para la función que desarrolla              |  |  |  |  |  |
|         | 7  | Prácticas en el manejo de documentos | La capacitación de practicas en el manejo de documentos es idóneo para la función que realiza |  |  |  |  |  |
|         | 8  | Capacitación en el puesto de trabajo | La capacitación en el puesto de trabajo contribuirá en ejecutar decisiones eficientes         |  |  |  |  |  |
|         | 9  | Rotación de puestos                  | La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo            |  |  |  |  |  |
| Salario | 10 | Salario Monetario                    | El salario que recibe esta de acorde a los trabajos que realiza                               |  |  |  |  |  |
|         | 11 |                                      | El salario mínimo pagado a las máquinas de confección de prendas afecta la productividad      |  |  |  |  |  |
|         | 12 |                                      | El salario incompleto de las horas extras al maquinista afecta su motivación                  |  |  |  |  |  |
|         | 13 |                                      | El salario incompleto pagado por vacaciones afecta la motivación del personal                 |  |  |  |  |  |
|         | 14 | Salario No monetario                 | El salario no monetario desmotiva al cumplimiento de las metas de ventas                      |  |  |  |  |  |
|         | 15 |                                      | El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal                                 |  |  |  |  |  |
|         | 16 |                                      | La coordinación de la fuerza de ventas  |  |  |  |  |  |



|                         |    |                         |  |  |  |  |  |
|-------------------------|----|-------------------------|--|--|--|--|--|
| Integración de equipos  |    |                         | favorece en lograr las cuotas de ventas  |  |  |  |  |
|                         | 17 | Coordinar               | La coordinación eficaz de ventas y marketing permite lograr las metas de ventas                              |  |  |  |  |
|                         | 18 | Impulsar                | Que el impulsar el trabajo en equipo es favorable para lograr las metas                                      |  |  |  |  |
|                         | 19 | Innovar                 | La innovación de la atención post venta permite captar nuevos clientes                                       |  |  |  |  |
|                         | 20 | Armonizar               | El trabajo en armonía en el área de producción es favorable para la productividad                            |  |  |  |  |
| EVALUACION DE DESEMPEÑO | 21 | REATROALIMENTACION 360° | La evaluación de parte de los clientes es favorable para mejorar la calidad de atención                      |  |  |  |  |
|                         | 22 |                         | La evaluación de nuestro proveedor es favorable para la entrega oportuna de los insumos                      |  |  |  |  |
|                         | 23 | ESCALAS DE CALIFICACION | La calificación mediante escalas permite mejorar nuestro rendimiento   |  |  |  |  |
|                         | 24 | LOS INCIDENTES CRITICOS | La evaluación de desempeño de incidentes críticos del trabajo en equipo permite alcanzar las metas de ventas |  |  |  |  |
|                         | 25 | EL ENSAYO               | La evaluación del ensayo permite establecer medidas correctivas directas                                     |  |  |  |  |

Gracias por su valiosa colaboración

#### ANEXO 4

#### INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 3

#### CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN SOBRE DESARROLLO EMPRESARIAL

El propósito de este cuestionario es la obtención de información acerca de la variable desarrollo empresarial. Por favor, lee con atención cada ítem y contesta con toda franqueza y con la mayor objetividad posible. Los enunciados tienen varias posibilidades de respuesta y debes elegir una, marcando con un aspa (X), teniendo en cuenta los siguientes criterios. La presente dimensión tiene 04 indicadores.

1)Nunca      2) Casi Nunca   3) A Veces   4)      Casi Siempre   5)      Siempre

| Variable desarrollo empresarial |   |                           |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|---|---------------------------|---|---|---|---|---|---|
| Dimensiones                     |   | indicadores               | Items   |   |   |   |   |   |
| Fuerzas endógenas               | 1 | Funciones como trabajador | Es importante el manual de funciones en la empresa  |   |   |   |   |   |
|                                 | 2 |                           | El manual de funciones permite conocer y cumplir con responsabilidad sus obligaciones en su área de trabajo |   |   |   |   |   |
|                                 | 3 |                           | El cumplimiento de las funciones del trabajador incide en el nivel de su productividad                      |   |   |   |   |   |
|                                 | 4 | Objetivos                 | La gerencia es responsable de lograr los objetivos de la empresa  |   |   |   |   |   |
|                                 | 5 |                           | Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa                                  |   |   |   |   |   |
|                                 | 6 |                           | Lograr los objetivos de la empresa favorece la competitividad de la empresa                                 |   |   |   |   |   |
|                                 | 7 | Políticas                 | La política de bonificación incide en lograr las metas establecidas en la empresa                           |   |   |   |   |   |

|                  |    |            |  |  |  |  |  |  |
|------------------|----|------------|--|--|--|--|--|--|
|                  | 8  |            | La política de post venta es favorable para los clientes                         |  |  |  |  |  |
|                  | 9  |            | La política de capacitación influye en la productividad del trabajador           |  |  |  |  |  |
|                  | 10 | Tecnología | La inversión en tecnología permite ser competitiva en el mercado                 |  |  |  |  |  |
|                  | 11 |            | La tecnología permite mejorar los procesos productivos                           |  |  |  |  |  |
|                  | 12 |            | La tecnología permite minimizar los costos en el mercado virtual                 |  |  |  |  |  |
| fuerzas exógenas | 13 | Política   | El régimen democrático genera confianza en los empresarios del país              |  |  |  |  |  |
|                  | 14 |            | Los recursos presupuestados y ejecutados en inversión vial favorecen al comercio |  |  |  |  |  |
|                  | 15 |            | La estabilidad jurídica incrementa la inversión de capitales en la economía      |  |  |  |  |  |
|                  | 16 | Económico  | Los TLC generan mayor competitividad en el mercado                               |  |  |  |  |  |
|                  | 17 |            | La inflación controlada dinamiza el consumo y la producción en la economía       |  |  |  |  |  |
|                  | 18 | Social     | Las huelgas en el país generan perjuicios a la inversión privada                 |  |  |  |  |  |
|                  | 19 |            | La corrupción desalienta la inversión privada en el país                         |  |  |  |  |  |
|                  | 20 |            | La adquisición de un satélite favorece la investigación en el país               |  |  |  |  |  |

|  |    |             |  |  |  |  |  |  |
|--|----|-------------|--|--|--|--|--|--|
|  | 21 | Tecnológico | La implementación del internet en los colegios contribuye en la calidad educativa                  |  |  |  |  |  |
|  | 22 | Cultural    | La difusión de la cultura gastronómica fomenta la creación de empresas                             |  |  |  |  |  |
|  | 23 |             | La difusión de nuestros monumentos arqueológicos genera captación de divisas por el turismo        |  |  |  |  |  |
|  | 24 | Educativa   | La inversión en capacitación docente mejora la calidad educativa                                   |  |  |  |  |  |
|  | 25 |             | Incrementar el presupuesto en educación favorece formar jóvenes preparados para el mercado laboral |  |  |  |  |  |

## **ANEXO 5**

### **BASE DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTION EMPRESARIAL, CAPITAL HUMANO Y DESARROLLO EMPRESARIAL**

|    | Gestión empresarial |   |   |   |   |   |    |              |    |    |    |    |           |      |    |    |    |    |    |    |         |    |    |    |    |   |   |
|----|---------------------|---|---|---|---|---|----|--------------|----|----|----|----|-----------|------|----|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|----|---|---|
|    | Planeación          |   |   |   |   |   |    | Organización |    |    |    |    | Dirección |      |    |    |    |    |    |    | Control |    |    |    |    |   |   |
|    | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7  | 8            | 9  | 10 | 11 | 12 | 13        | 14   | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21      | 22 | 23 | 24 | 25 |   |   |
| 1  | 5                   | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 30           | 1  | 1  | 3  | 3  | 11        | 3    | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4       | 28 | 1  | 1  | 3  | 3 |   |
| 2  | 5                   | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 29 | 1            | 1  | 3  | 3  | 3  | 11        | 3    | 4  | 3  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4       | 33 | 1  | 1  | 3  | 3 |   |
| 3  | 2                   | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1  | 14           | 1  | 1  | 1  | 1  | 7         | 1    | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5       | 20 | 1  | 1  | 1  | 3 |   |
| 4  | 2                   | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 18           | 3  | 3  | 2  | 2  | 13        | 3    | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3       | 24 | 3  | 3  | 2  | 2 |   |
| 5  | 3                   | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1  | 16           | 1  | 1  | 1  | 2  | 7         | 1    | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4       | 19 | 1  | 1  | 1  | 2 |   |
| 6  | 3                   | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1  | 17           | 1  | 1  | 3  | 3  | 11        | 3    | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4       | 27 | 1  | 1  | 3  | 3 |   |
| 7  | 2                   | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1  | 13           | 1  | 1  | 2  | 2  | 8         | 2    | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2       | 17 | 1  | 1  | 2  | 2 |   |
| 8  | 4                   | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4  | 23           | 3  | 2  | 3  | 2  | 13        | 2    | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5       | 33 | 3  | 2  | 3  | 2 |   |
| 9  | 2                   | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 16           | 2  | 3  | 2  | 1  | 2         | 10   | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1       | 13 | 2  | 3  | 2  | 1 |   |
| 10 | 5                   | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3  | 27           | 4  | 4  | 3  | 4  | 19        | 4    | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5       | 35 | 4  | 4  | 3  | 4 |   |
| 11 | 3                   | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1  | 16           | 1  | 2  | 2  | 2  | 9         | 2    | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2       | 21 | 1  | 2  | 2  | 2 |   |
| 12 | 4                   | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 26           | 5  | 3  | 3  | 4  | 19        | 4    | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5       | 34 | 5  | 3  | 3  | 4 |   |
| 13 | 1                   | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1  | 16           | 2  | 3  | 2  | 2  | 4         | 13   | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4       | 28 | 2  | 3  | 2  | 2 |   |
| 14 | 5                   | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5  | 31           | 5  | 4  | 3  | 4  | 19        | 3    | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5       | 34 | 5  | 4  | 3  | 4 |   |
| 15 | 4                   | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2  | 22           | 4  | 4  | 3  | 4  | 19        | 4    | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5       | 35 | 4  | 4  | 3  | 4 |   |
| 16 | 3                   | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2  | 15           | 1  | 2  | 3  | 3  | 4         | 13   | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2       | 3  | 21 | 1  | 2  | 3 | 3 |
| 17 | 3                   | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 25           | 3  | 3  | 4  | 4  | 18        | 3    | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5       | 31 | 3  | 3  | 4  | 4 |   |
| 18 | 2                   | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1  | 14           | 1  | 1  | 1  | 2  | 3         | 8    | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4       | 5  | 28 | 1  | 1  | 1 | 2 |
| 19 | 4                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3  | 27           | 2  | 3  | 3  | 3  | 14        | 3    | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5       | 28 | 2  | 3  | 3  | 3 |   |
| 20 | 4                   | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1  | 21           | 2  | 1  | 2  | 2  | 1         | 8    | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2       | 13 | 2  | 1  | 2  | 1 |   |
| 21 | 1                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5  | 11           | 1  | 1  | 1  | 1  | 1         | 5    | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5       | 24 | 1  | 1  | 1  | 1 |   |
| 22 | 5                   | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1  | 17           | 2  | 3  | 2  | 3  | 1         | 11   | 1  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5       | 32 | 2  | 3  | 2  | 3 |   |
| 23 | 1                   | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3  | 16           | 1  | 1  | 1  | 1  | 2         | 6    | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3       | 21 | 1  | 1  | 1  | 1 |   |
| 24 | 1                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1  | 9            | 1  | 1  | 1  | 1  | 1         | 5    | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 5       | 4  | 21 | 1  | 1  | 1 |   |
| 25 | 1                   | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1  | 14           | 1  | 1  | 1  | 1  | 5         | 9    | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5       | 35 | 1  | 1  | 1  | 1 |   |
| 26 | 3                   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 19           | 2  | 2  | 2  | 3  | 4         | 13   | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4       | 27 | 2  | 2  | 3  | 4 |   |
| 27 | 4                   | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4  | 24           | 4  | 2  | 4  | 4  | 4         | 18   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5       | 31 | 4  | 2  | 4  | 4 |   |
| 28 | 5                   | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1  | 23           | 2  | 5  | 1  | 4  | 3         | 15   | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 1       | 4  | 27 | 2  | 5  | 1 |   |
| 29 | 5                   | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 33           | 4  | 1  | 3  | 4  | 5         | 17   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5       | 39 | 4  | 1  | 3  | 4 |   |
| 30 | 5                   | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 21           | 3  | 3  | 1  | 3  | 13        | 3    | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5       | 32 | 3  | 3  | 1  | 3 |   |
| 31 | 5                   | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 33           | 4  | 1  | 4  | 4  | 5         | 18   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5       | 39 | 4  | 1  | 4  | 4 |   |
| 32 | 4                   | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3  | 29           | 4  | 3  | 3  | 3  | 16        | 4    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5       | 39 | 4  | 3  | 3  | 3 |   |
| 33 | 5                   | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 30           | 1  | 1  | 3  | 3  | 11        | 3    | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4       | 28 | 1  | 1  | 3  | 3 |   |
| 34 | 5                   | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 29 | 1            | 1  | 3  | 3  | 3  | 11        | 3    | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4       | 33 | 1  | 1  | 3  | 3 |   |
| 35 | 2                   | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1  | 14           | 1  | 1  | 1  | 1  | 3         | 7    | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 5       | 20 | 1  | 1  | 1  | 3 |   |
| 36 | 2                   | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 18           | 3  | 3  | 2  | 2  | 3         | 13   | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3       | 24 | 3  | 3  | 2  | 2 |   |
| 37 | 3                   | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1  | 16           | 1  | 1  | 1  | 2  | 7         | 1    | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4       | 19 | 1  | 1  | 1  | 2 |   |
| 38 | 3                   | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1  | 17           | 1  | 1  | 3  | 3  | 11        | 3    | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4       | 27 | 1  | 1  | 3  | 3 |   |
| 39 | 2                   | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1  | 13           | 1  | 1  | 2  | 2  | 8         | 2    | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2       | 17 | 1  | 1  | 2  | 2 |   |
| 40 | 4                   | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4  | 23           | 3  | 2  | 3  | 2  | 3         | 13   | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5       | 33 | 3  | 2  | 3  | 2 |   |
| 41 | 2                   | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 16           | 2  | 3  | 2  | 1  | 2         | 10   | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1       | 13 | 2  | 3  | 2  | 1 |   |
| 42 | 5                   | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3  | 27           | 4  | 4  | 3  | 4  | 19        | 4    | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5       | 35 | 4  | 4  | 3  | 4 |   |
| 43 | 3                   | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1  | 16           | 1  | 2  | 2  | 2  | 9         | 2    | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2       | 21 | 1  | 2  | 2  | 2 |   |
| 44 | 4                   | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 26           | 5  | 3  | 3  | 4  | 19        | 4    | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5       | 34 | 5  | 3  | 3  | 4 |   |
| 45 | 1                   | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1  | 16           | 2  | 3  | 2  | 2  | 4         | 13   | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4       | 28 | 2  | 3  | 2  | 2 |   |
| 46 | 5                   | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5  | 31           | 5  | 4  | 3  | 4  | 19        | 3    | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5       | 34 | 5  | 4  | 3  | 4 |   |
| 47 | 4                   | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2  | 22           | 4  | 4  | 3  | 4  | 19        | 4    | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5       | 35 | 4  | 4  | 3  | 4 |   |
| 48 | 3                   | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2  | 15           | 1  | 2  | 3  | 3  | 4         | 13   | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2       | 3  | 21 | 1  | 2  | 3 | 3 |
| 49 | 3                   | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 25           | 3  | 3  | 4  | 4  | 18        | 3    | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5       | 31 | 3  | 3  | 4  | 4 |   |
| 50 | 2                   | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1  | 14           | 1  | 1  | 1  | 2  | 3         | 8    | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4       | 5  | 28 | 1  | 1  | 1 | 2 |
| 51 | 4                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3  | 27           | 2  | 3  | 3  | 3  | 14        | 3    | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5       | 28 | 2  | 3  | 3  | 3 |   |
| 52 | 4                   | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1  | 21           | 2  | 1  | 2  | 2  | 1         | 8    | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2       | 13 | 2  | 1  | 2  | 1 |   |
| 53 | 1                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5  | 11           | 1  | 1  | 1  | 1  | 1         | 5    | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5       | 24 | 1  | 1  | 1  | 1 |   |
| 54 | 5                   | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1  | 17           | 2  | 3  | 2  | 3  | 1         | 11   | 1  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5       | 4  | 32 | 2  | 3  | 2 | 3 |
| 55 | 1                   | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3  | 16           | 1  | 1  | 1  | 1  | 1         | 2    | 6  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3       | 21 | 1  | 1  | 1  | 1 |   |
| 56 | 1                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1  | 9            | 1  | 1  | 1  | 1  | 1         | 5    | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 5       | 4  | 21 | 1  | 1  | 1 |   |
| 57 | 1                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5  | 1            | 14 | 1  | 1  | 1  | 1         | 5    | 9  | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5       | 35 | 1  | 1  | 1  | 1 |   |
| 58 | 3                   | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 19           | 2  | 2  | 2  | 3  | 4         | 13   | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4       | 27 | 2  | 2  | 2  | 3 |   |
| 59 | 4                   | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4  | 24           | 4  | 2  | 4  | 4  | 4         | 18   | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5       | 31 | 4  | 2  | 4  | 4 |   |
| 60 | 5                   | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1  | 23           | 2  | 5  | 1  | 4  | 3         | 15   | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 1       | 4  | 27 | 2  | 5  | 1 |   |
| 61 | 5                   | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 33           | 4  | 1  | 3  | 4  | 5         | 17   | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5       | 39 | 4  | 1  | 3  | 4 |   |
| 62 | 5                   | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 21           | 3  | 3  | 1  | 3  | 13        | 3    | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5       | 32 | 3  | 3  | 1  | 3 |   |
| 63 | 5                   | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 33           | 4  | 1  | 4  | 4  | 5         | 18</ |    |    |    |    |    |    |         |    |    |    |    |   |   |

|     |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |    |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|----|
| 101 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1  | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4  | 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 30 |
| 102 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 1  | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 27 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 39 |
| 103 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 13 | 1  | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2  | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 29 |
| 104 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3  | 2 | 3 | 2 | 3  | 13 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 13 | 49 |
| 105 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2  | 3 | 2 | 1 | 2  | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 13 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 10 | 36 |
| 106 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3  | 27 | 4 | 4 | 3 | 4  | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 65 |
| 107 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1  | 2 | 2 | 2 | 2  | 9  | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2  | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 9  | 34 |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5  | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 34 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 64 |
| 109 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2  | 3 | 2 | 2 | 2  | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 13 | 42 |
| 110 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5  | 4 | 3 | 4 | 3  | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 19 | 69 |
| 111 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 22 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 60 |
| 112 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 15 | 1  | 2 | 3 | 3 | 4  | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3  | 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 13 | 41 |
| 113 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4  | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 61 |    |
| 114 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1  | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5  | 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 30 |
| 115 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 2  | 3 | 3 | 3 | 3  | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5  | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 14 | 55 |
| 116 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 21 | 2  | 1 | 2 | 2 | 1  | 8  | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2  | 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 8  | 37 |
| 117 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 11 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5  | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 21 |
| 118 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 2  | 3 | 2 | 3 | 1  | 11 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 11 | 39 |
| 119 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 1  | 1 | 1 | 1 | 2  | 6  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 6  | 28 |
| 120 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 19 |
| 121 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 14 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 9 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 9  | 32 |
| 122 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2  | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 45 |
| 123 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2  | 2 | 3 | 4 | 13 | 3  | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 2  | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 45 |
| 124 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4  | 2 | 4 | 4 | 4  | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 31 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 18 | 60 |
| 125 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 23 | 2  | 5 | 1 | 4 | 3  | 15 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4  | 27 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 15 | 53 |
| 126 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4  | 1 | 3 | 4 | 5  | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 17 | 67 |
| 127 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3  | 3 | 1 | 3 | 3  | 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 32 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 13 | 47 |
| 128 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4  | 1 | 4 | 4 | 5  | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 18 | 69 |
| 129 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 61 |
| 130 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1  | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 28 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 52 |
| 131 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 1  | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 51 |
| 132 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 14 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 3  | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5  | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 7  | 28 |
| 133 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 3  | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 44 |
| 134 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1  | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4  | 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 30 |
| 135 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 1  | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 27 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 39 |
| 136 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 13 | 1  | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2  | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 29 |
| 137 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3  | 2 | 3 | 2 | 3  | 13 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 13 | 49 |
| 138 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2  | 3 | 2 | 1 | 2  | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 13 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 10 | 36 |
| 139 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 27 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 65 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1  | 2 | 2 | 2 | 2  | 9  | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2  | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 9  | 34 |
| 141 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5  | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 34 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 64 |
| 142 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2  | 3 | 2 | 2 | 2  | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 13 | 42 |
| 143 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5  | 4 | 3 | 4 | 3  | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 19 | 69 |
| 144 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1  | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5  | 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 30 |
| 145 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 2  | 3 | 3 | 3 | 3  | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5  | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 14 | 55 |
| 146 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 21 | 2  | 1 | 2 | 2 | 1  | 8  | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2  | 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 8  | 37 |
| 147 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 11 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5  | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 21 |
| 148 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 2  | 3 | 2 | 3 | 1  | 11 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 11 | 39 |
| 149 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 1  | 1 | 1 | 1 | 2  | 6  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 6  | 28 |
| 150 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9  | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 19 |
| 151 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 14 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 9 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 9  | 32 |
| 152 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2  | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 45 |
| 153 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4  | 2 | 4 | 4 | 4  | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 31 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 18 | 60 |
| 154 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 23 | 2  | 5 | 1 | 4 | 3  | 15 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4  | 27 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 15 | 53 |
| 155 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4  | 1 | 3 | 4 | 5  | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 17 | 67 |
| 156 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3  | 3 | 1 | 3 | 3  | 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 32 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 13 | 47 |
| 157 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 | 4  | 1 | 4 | 4 | 5  | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 18 | 69 |
| 158 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 61 |
| 159 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1  | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 28 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 52 |
| 160 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 1  | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 51 |
| 161 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 14 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1  | 3  | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5  | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 7  | 28 |
| 162 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 3  | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 44 |
| 163 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1  | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |    |

|     |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |    |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|----|----|
| 201 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 61 |    |    |
| 202 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 28 | 1 | 1 | 3 | 3 | 11 | 52 |    |    |
| 203 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 11 | 51 |    |    |
| 204 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7  | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5  | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 7  | 28 |    |
| 205 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 44 |    |
| 206 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4  | 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 30 |    |
| 207 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 17 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4  | 27 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3  | 11 | 39 |    |
| 208 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2  | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 29 |    |
| 209 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 13 | 49 |    |
| 210 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 13 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 10 | 36 |    |
| 211 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 65 |    |
| 212 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2  | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 9  | 34 |    |
| 213 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 34 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 64 |    |
| 214 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 13 | 42 |    |
| 215 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 19 | 69 |    |
| 216 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 60 |    |
| 217 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3  | 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 13 | 41 |    |
| 218 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 18 | 61 |    |
| 219 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5  | 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 30 |    |
| 220 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5  | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 14 | 55 |    |
| 221 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 21 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8  | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2  | 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 8  | 37 |    |
| 222 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5  | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 21 |    |
| 223 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 11 | 39 |    |
| 224 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 1  | 1 | 1 | 1 | 2 | 6  | 28 |    |    |
| 225 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 19 |    |
| 226 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 9  | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 1  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 9  | 32 |    |
| 227 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 45 |    |
| 228 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 31 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4  | 18 | 60 |    |
| 229 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 23 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 15 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4  | 27 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 15 | 53 |    |
| 230 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 17 | 67 |    |
| 231 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 32 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3  | 13 | 47 |    |
| 232 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 18 | 69 |    |
| 233 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 61 |    |
| 234 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 28 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 52 |    |
| 235 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 51 |    |
| 236 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 28 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 52 |    |
| 237 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 51 |    |
| 238 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7  | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5  | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3  | 7  | 28 |
| 239 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 44 |    |
| 240 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4  | 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 7  | 30 |    |
| 241 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4  | 27 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 11 | 39 |    |
| 242 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2  | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 8  | 29 |    |
| 243 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 13 | 49 |    |
| 244 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 13 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 10 | 36 |    |
| 245 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 65 |    |
| 246 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2  | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 9  | 34 |    |
| 247 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5  | 34 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 64 |    |
| 248 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 13 | 42 |    |
| 249 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5  | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 19 | 69 |    |
| 250 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5  | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 19 | 60 |    |
| 251 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3  | 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 13 | 41 |    |
| 252 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 18 | 61 |    |
| 253 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5  | 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 30 |    |
| 254 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5  | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 14 | 55 |    |
| 255 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 21 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8  | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2  | 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 8  | 37 |    |
| 256 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5  | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 21 |    |
| 257 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 11 | 39 |    |
| 258 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 6  | 28 |    |
| 259 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4  | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 5  | 19 |    |
| 260 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9  | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 9  | 32 |    |
| 261 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 13 | 45 |    |
| 262 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 31 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4  | 18 | 60 |    |
| 263 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 23 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 15 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |    |    |   |   |   |   |    |    |    |    |



|     |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |    |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 301 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 30 |    |
| 302 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 55 |    |
| 303 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 30 |    |
| 304 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 39 |    |
| 305 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 29 |    |
| 306 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 49 |    |
| 307 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 36 |    |
| 308 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 65 |    |
| 309 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9  | 34 |    |
| 310 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 64 |
| 311 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 13 | 42 |    |
| 312 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 69 |    |
| 313 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 60 |    |
| 314 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 41 |    |
| 315 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 61 |    |
| 316 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 30 |    |
| 317 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 55 |    |
| 318 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 21 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8  | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8  | 37 |    |
| 319 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 21 |    |
| 320 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 11 | 39 |    |
| 321 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 6  | 28 |
| 322 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 19 |    |
| 323 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 9  | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 9  | 32 |    |
| 324 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 45 |    |
| 325 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 60 |    |
| 326 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 23 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 15 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 27 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 15 | 53 |    |
| 327 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 17 | 67 |    |
| 328 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 32 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 13 | 47 |    |
| 329 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 18 | 69 |    |
| 330 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 61 |    |
| 331 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 30 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 52 |    |
| 332 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 29 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 51 |    |
| 333 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7  | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 7  | 28 |    |
| 334 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 44 |    |
| 335 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 16 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 7  | 30 |    |
| 336 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 17 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 11 | 39 |    |
| 337 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 13 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 8  | 29 |    |
| 338 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 49 |    |
| 339 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 36 |    |
| 340 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 65 |    |
| 341 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9  | 34 |    |
| 342 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4  | 19 | 64 |
| 343 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 13 | 42 |    |
| 344 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 69 |    |
| 345 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 60 |    |
| 346 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 41 |    |
| 347 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 61 |    |
| 348 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 69 |    |
| 349 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 60 |    |
| 350 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 13 | 41 |    |
| 351 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 | 61 |    |

|    | Capacitación |   |   |   |   |   |   |   |   | Capital humano |    |    |    |    |    | Integración de equipos |    |    |    |    | Evaluación de desempeño |    |    |    |    |   |   |   |    |     |    |
|----|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----|---|---|---|----|-----|----|
|    | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10             | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16                     | 17 | 18 | 19 | 20 | 21                      | 22 | 23 | 24 | 25 |   |   |   |    |     |    |
| 1  | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31             | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1                      | 24 | 5  | 5  | 4  | 1                       | 3  | 18 | 1  | 3  | 3 | 5 | 5 | 17 | 90  |    |
| 2  | 5            | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37             | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 1                      | 23 | 5  | 5  | 4  | 1                       | 3  | 18 | 5  | 3  | 4 | 5 | 5 | 22 | 100 |    |
| 3  | 1            | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4              | 18 | 5  | 5  | 1  | 3  | 5                      | 1  | 20 | 5  | 5  | 5                       | 1  | 1  | 17 | 1  | 3 | 1 | 5 | 4  | 14  | 69 |
| 4  | 5            | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33             | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 3                      | 24 | 5  | 5  | 5  | 3                       | 3  | 21 | 4  | 2  | 3 | 5 | 4 | 18 | 96  |    |
| 5  | 2            | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14             | 5  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2                      | 16 | 4  | 3  | 3  | 2                       | 3  | 15 | 1  | 1  | 1 | 2 | 3 | 8  | 53  |    |
| 6  | 4            | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24             | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3                      | 18 | 4  | 3  | 4  | 1                       | 2  | 14 | 2  | 1  | 3 | 3 | 3 | 12 | 68  |    |
| 7  | 3            | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19             | 4  | 2  | 1  | 4  | 1  | 1                      | 13 | 2  | 2  | 2  | 1                       | 1  | 8  | 2  | 1  | 2 | 3 | 3 | 11 | 51  |    |
| 8  | 5            | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28             | 5  | 2  | 2  | 3  | 5  | 3                      | 20 | 5  | 1  | 5  | 3                       | 4  | 18 | 1  | 5  | 1 | 5 | 5 | 17 | 83  |    |
| 9  | 2            | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15             | 5  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2                      | 13 | 1  | 2  | 1  | 2                       | 1  | 7  | 1  | 2  | 1 | 3 | 2 | 9  | 44  |    |
| 10 | 4            | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35             | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3                      | 24 | 5  | 4  | 4  | 5                       | 5  | 23 | 4  | 1  | 5 | 5 | 5 | 20 | 102 |    |
| 11 | 3            | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20             | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                      | 10 | 3  | 2  | 2  | 3                       | 2  | 12 | 1  | 1  | 1 | 2 | 5 | 10 | 52  |    |
| 12 | 4            | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35             | 5  | 2  | 3  | 5  | 4  | 2                      | 21 | 4  | 3  | 4  | 3                       | 3  | 17 | 5  | 3  | 2 | 4 | 5 | 19 | 92  |    |
| 13 | 4            | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32             | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                      | 22 | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 20 | 4  | 3  | 4 | 4 | 4 | 19 | 93  |    |
| 14 | 5            | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4              | 36 | 5  | 2  | 2  | 4  | 5                      | 3  | 21 | 4  | 4  | 4                       | 4  | 20 | 3  | 4  | 4 | 5 | 4 | 20 | 97  |    |
| 15 | 5            | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31             | 5  | 1  | 2  | 3  | 4  | 2                      | 17 | 3  | 3  | 5  | 2                       | 3  | 16 | 3  | 2  | 2 | 5 | 5 | 17 | 81  |    |
| 16 | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25             | 5  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3                      | 15 | 3  | 3  | 4  | 4                       | 2  | 16 | 1  | 1  | 3 | 2 | 4 | 11 | 67  |    |
| 17 | 5            | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33             | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2                      | 21 | 3  | 5  | 5  | 3                       | 4  | 20 | 3  | 3  | 4 | 5 | 4 | 19 | 93  |    |
| 18 | 4            | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26             | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1                      | 17 | 2  | 5  | 5  | 3                       | 2  | 17 | 2  | 3  | 2 | 3 | 4 | 14 | 74  |    |
| 19 | 5            | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31             | 4  | 3  | 1  | 3  | 5  | 3                      | 19 | 3  | 4  | 1  | 4                       | 4  | 16 | 3  | 3  | 4 | 5 | 4 | 19 | 85  |    |
| 20 | 4            | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22             | 2  | 1  | 1  | 1  | 4  | 2                      | 11 | 5  | 2  | 1  | 1                       | 1  | 10 | 1  | 1  | 3 | 4 | 2 | 11 | 54  |    |
| 21 | 5            | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29             | 5  | 1  | 1  | 1  | 5  | 5                      | 18 | 5  | 5  | 1  | 1                       | 1  | 13 | 1  | 1  | 5 | 5 | 5 | 17 | 77  |    |
| 22 | 5            | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24             | 5  | 4  | 1  | 1  | 5  | 1                      | 17 | 1  | 5  | 5  | 4                       | 2  | 17 | 1  | 1  | 5 | 3 | 1 | 11 | 69  |    |
| 23 | 3            | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19             | 4  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1                      | 16 | 3  | 2  | 3  | 2                       | 2  | 12 | 1  | 1  | 2 | 3 | 3 | 10 | 57  |    |
| 24 | 3            | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18             | 5  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2                      | 13 | 4  | 4  | 4  | 1                       | 2  | 15 | 1  | 1  | 1 | 3 | 4 | 10 | 56  |    |
| 25 | 5            | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35             | 5  | 3  | 1  | 4  | 5  | 5                      | 23 | 5  | 5  | 3  | 4                       | 4  | 21 | 4  | 1  | 3 | 5 | 5 | 18 | 97  |    |
| 26 | 4            | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28             | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3                      | 21 | 4  | 4  | 4  | 2                       | 4  | 18 | 3  | 3  | 2 | 2 | 3 | 13 | 80  |    |
| 27 | 3            | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 30             | 5  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3                      | 22 | 4  | 4  | 5  | 3                       | 4  | 20 | 3  | 2  | 3 | 5 | 4 | 17 | 89  |    |
| 28 | 5            | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 26             | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 30 | 5  | 5  | 5  | 5                       | 4  | 24 | 4  | 1  | 1 | 3 | 3 | 12 | 92  |    |
| 29 | 5            | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42             | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 29 | 5  | 5  | 5  | 5                       | 4  | 24 | 5  | 4  | 5 | 5 | 5 | 24 | 119 |    |
| 30 | 5            | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28             | 4  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3                      | 17 | 4  | 3  | 3  | 3                       | 3  | 16 | 3  | 2  | 3 | 2 | 4 | 14 | 75  |    |
| 31 | 5            | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41             | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 29 | 5  | 5  | 5  | 5                       | 4  | 24 | 5  | 3  | 5 | 5 | 5 | 23 | 117 |    |
| 32 | 5            | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43             | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 30 | 5  | 5  | 5  | 5                       | 4  | 24 | 5  | 3  | 5 | 5 | 5 | 23 | 120 |    |
| 33 | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31             | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 1                      | 24 | 5  | 5  | 4  | 1                       | 3  | 18 | 1  | 3  | 3 | 5 | 5 | 17 | 90  |    |
| 34 | 5            | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37             | 5  | 5  | 2  | 5  | 5  | 1                      | 23 | 5  | 5  | 4  | 1                       | 3  | 18 | 5  | 3  | 4 | 5 | 5 | 22 | 100 |    |
| 35 | 1            | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 18             | 5  | 5  | 1  | 3  | 5  | 1                      | 20 | 5  | 5  | 5  | 1                       | 1  | 17 | 1  | 3  | 1 | 5 | 4 | 14 | 69  |    |
| 36 | 5            | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33             | 5  | 3  | 4  | 4  | 5  | 3                      | 24 | 5  | 5  | 5  | 3                       | 3  | 21 | 4  | 2  | 3 | 5 | 4 | 18 | 96  |    |
| 37 | 2            | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14             | 5  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2                      | 16 | 4  | 3  | 3  | 2                       | 3  | 15 | 1  | 1  | 1 | 2 | 3 | 8  | 53  |    |
| 38 | 4            | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24             | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3                      | 18 | 4  | 3  | 4  | 1                       | 2  | 14 | 2  | 1  | 3 | 3 | 3 | 12 | 68  |    |
| 39 | 3            | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19             | 4  | 2  | 1  | 4  | 1  | 1                      | 13 | 2  | 2  | 2  | 1                       | 1  | 8  | 2  | 1  | 2 | 3 | 3 | 11 | 51  |    |
| 40 | 5            | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28             | 5  | 2  | 2  | 3  | 5  | 3                      | 20 | 5  | 1  | 5  | 3                       | 4  | 18 | 1  | 5  | 1 | 5 | 5 | 17 | 83  |    |
| 41 | 2            | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15             | 5  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2                      | 13 | 1  | 2  | 1  | 2                       | 1  | 7  | 1  | 2  | 1 | 3 | 2 | 9  | 44  |    |
| 42 | 4            | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35             | 5  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3                      | 24 | 5  | 4  | 4  | 5                       | 5  | 23 | 4  | 1  | 5 | 5 | 5 | 20 | 102 |    |
| 43 | 3            | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20             | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1                      | 10 | 3  | 2  | 2  | 3                       | 2  | 12 | 1  | 1  | 1 | 2 | 5 | 10 | 52  |    |
| 44 | 4            | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35             | 5  | 2  | 3  | 5  | 4  | 2                      | 21 | 4  | 3  | 4  | 3                       | 3  | 17 | 5  | 3  | 2 | 4 | 5 | 19 | 92  |    |
| 45 | 4            | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32             | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4                      | 22 | 4  | 4  | 4  | 4                       | 4  | 20 | 4  | 3  | 4 | 4 | 4 | 19 | 93  |    |
| 46 | 5            | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4              | 36 | 5  | 2  | 2  | 4  | 5                      | 3  | 21 | 4  | 4  | 4                       | 4  | 20 | 3  | 4  | 4 | 5 | 4 | 20 | 97  |    |
| 47 | 5            | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31             | 5  | 1  | 2  | 3  | 4  | 2                      | 17 | 3  | 3  | 5  | 2                       | 3  | 16 | 3  | 2  | 2 | 5 | 5 | 17 | 81  |    |
| 48 | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25             | 5  | 1  | 1  | 2  | 3  | 3                      | 15 | 3  | 3  | 4  | 4                       | 2  | 16 | 1  | 1  | 3 | 2 | 4 | 11 | 67  |    |
| 49 | 5            | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33             | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 2                      | 21 | 3  | 5  | 5  | 3                       | 4  | 20 | 3  | 3  | 4 | 5 | 4 | 19 | 93  |    |
| 50 | 4            | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26             | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1                      | 17 | 2  | 5  | 5  | 3                       | 2  | 17 | 2  | 3  | 2 | 3 | 4 | 14 | 74  |    |
| 51 | 5            | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31             | 4  | 3  | 1  | 3  | 5  | 3                      | 19 | 3  | 4  | 1  | 4                       | 4  | 16 | 3  | 3  | 4 | 5 | 4 | 19 | 85  |    |
| 52 | 4            | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22             | 2  | 1  | 1  | 1  | 4  | 2                      | 11 | 5  | 2  | 1  | 1                       | 1  | 10 | 1  | 1  | 3 | 4 | 2 | 11 | 54  |    |
| 53 | 5            | 1 | 1 | 5 | 1 |   |   |   |   |                |    |    |    |    |    |                        |    |    |    |    |                         |    |    |    |    |   |   |   |    |     |    |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |     |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|-----|
| 101 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 3 | 2 | 15 | 1  | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 53 |     |
| 102 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2  | 14 | 2 | 1 | 3 | 3 | 12 | 68 |     |
| 103 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1  | 8  | 2 | 1 | 2 | 3 | 11 | 51 |     |
| 104 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 20 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4  | 18 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5  | 17 | 83  |
| 105 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1  | 7  | 1 | 2 | 1 | 3 | 2  | 9  | 44  |
| 106 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 23 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5  | 20 | 102 |
| 107 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5  | 10 | 52  |
| 108 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 17 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5  | 19 | 92  |
| 109 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 19 | 93  |
| 110 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 20 | 97  |
| 111 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 17 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3  | 16 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5  | 17 | 81  |
| 112 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2  | 16 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4  | 11 | 67  |
| 113 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 21 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 93  |
| 114 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 17 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2  | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4  | 14 | 74  |
| 115 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4  | 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 85  |
| 116 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1  | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2  | 11 | 54  |
| 117 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1  | 13 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5  | 17 | 77  |
| 118 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2  | 17 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1  | 11 | 69  |
| 119 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 12 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 10 | 57  |
| 120 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2  | 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4  | 10 | 56  |
| 121 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4  | 21 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5  | 18 | 97  |
| 122 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4  | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 80  |
| 123 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 28 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4  | 14 | 75  |
| 124 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 117 |
| 125 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 120 |
| 126 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 24 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3  | 18 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5  | 17 | 90  |
| 127 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 23 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3  | 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5  | 22 | 100 |
| 128 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1  | 17 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4  | 14 | 69  |
| 129 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3  | 21 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4  | 18 | 96  |
| 130 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3  | 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 53  |
| 131 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2  | 14 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3  | 12 | 68  |
| 132 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1  | 8  | 2 | 1 | 2 | 3 | 3  | 11 | 51  |
| 133 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 20 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4  | 18 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5  | 17 | 83  |
| 134 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1  | 7  | 1 | 2 | 1 | 3 | 2  | 9  | 44  |
| 135 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5  | 23 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5  | 20 | 102 |
| 136 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5  | 10 | 52  |
| 137 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 17 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5  | 19 | 92  |
| 138 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 19 | 93  |
| 139 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 20 | 97  |
| 140 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 17 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3  | 16 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5  | 17 | 81  |
| 141 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2  | 16 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4  | 11 | 67  |
| 142 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 21 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 93  |
| 143 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 17 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2  | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4  | 14 | 74  |
| 144 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4  | 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 85  |
| 145 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1  | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2  | 11 | 54  |
| 146 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1  | 13 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5  | 17 | 77  |
| 147 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2  | 17 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1  | 11 | 69  |
| 148 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 12 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 10 | 57  |
| 149 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2  | 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4  | 10 | 56  |
| 150 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4  | 21 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5  | 18 | 97  |
| 151 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4  | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 80  |
| 152 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 30 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 22 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4  | 17 | 89  |
| 153 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 12 | 92  |
| 154 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5  | 24 | 119 |
| 155 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4  | 14 | 75  |
| 156 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 117 |
| 157 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 120 |
| 158 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4  | 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 85  |
| 159 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1  | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2  | 11 | 54  |
| 160 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1  | 13 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5  | 17 | 77  |
| 161 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2  | 17 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1  | 11 | 69  |
| 162 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2  | 12 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 10 | 57  |
| 163 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5 | 1 | 1 | 2 |   |   |    |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |     |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |    |    |    |   |   |   |    |    |     |     |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|----|----|----|---|---|---|----|----|-----|-----|
| 201 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 | 4  | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  | 17 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 3  | 2 | 3 | 2 | 4  | 14 | 75  |     |
| 202 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 29 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5  | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 117 |     |
| 203 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5  | 5 | 4 | 5 | 1 | 24 | 5  | 5  | 4 | 1 | 3 | 18 | 1  | 3  | 3 | 5 | 5 | 17 | 90 |     |     |
| 204 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5  | 5 | 2 | 5 | 5 | 1  | 23 | 5  | 5 | 4 | 1 | 3  | 18 | 5  | 3 | 4 | 5 | 5  | 22 | 100 |     |
| 205 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 18 | 5  | 5 | 1 | 3 | 5 | 1  | 20 | 5  | 5 | 5 | 1 | 1  | 17 | 1  | 3 | 1 | 5 | 4  | 14 | 69  |     |
| 206 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 5  | 3 | 4 | 4 | 5 | 3  | 24 | 5  | 5 | 5 | 3 | 3  | 21 | 4  | 2 | 3 | 5 | 4  | 18 | 96  |     |
| 207 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14 | 5  | 1 | 1 | 4 | 3 | 2  | 16 | 4  | 3 | 3 | 2 | 3  | 15 | 1  | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 53  |     |
| 208 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 18 | 4  | 3 | 4 | 1 | 2  | 14 | 2  | 1 | 3 | 3 | 3  | 12 | 68  |     |
| 209 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4  | 2 | 1 | 4 | 1 | 1  | 13 | 2  | 2 | 2 | 1 | 1  | 8  | 2  | 1 | 2 | 3 | 3  | 11 | 51  |     |
| 210 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28 | 5  | 2 | 2 | 3 | 5 | 3  | 20 | 5  | 1 | 5 | 3 | 4  | 18 | 1  | 5 | 1 | 5 | 5  | 17 | 83  |     |
| 211 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15 | 5  | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 13 | 1  | 2 | 1 | 2 | 1  | 7  | 1  | 2 | 1 | 3 | 2  | 9  | 44  |     |
| 212 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5  | 3 | 3 | 5 | 5 | 3  | 24 | 5  | 4 | 4 | 5 | 5  | 23 | 4  | 1 | 5 | 5 | 5  | 20 | 102 |     |
| 213 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 10 | 3  | 2 | 2 | 3 | 2  | 12 | 1  | 1 | 1 | 2 | 5  | 10 | 52  |     |
| 214 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 | 5  | 2 | 3 | 5 | 4 | 2  | 21 | 4  | 3 | 4 | 3 | 3  | 17 | 5  | 3 | 2 | 4 | 5  | 19 | 92  |     |
| 215 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 22 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 4  | 3 | 4 | 4 | 4  | 19 | 93  |     |
| 216 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 5  | 2 | 2 | 4 | 5 | 3  | 21 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 3  | 4 | 4 | 5 | 4  | 20 | 97  |     |
| 217 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5  | 1 | 2 | 3 | 4 | 2  | 17 | 3  | 3 | 5 | 2 | 3  | 16 | 3  | 2 | 2 | 5 | 5  | 17 | 81  |     |
| 218 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25 | 5  | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 15 | 3  | 3 | 4 | 4 | 2  | 16 | 1  | 1 | 3 | 2 | 4  | 11 | 67  |     |
| 219 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | 5  | 3 | 3 | 3 | 5 | 2  | 21 | 3  | 5 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3  | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 93  |     |
| 220 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 17 | 2  | 5 | 5 | 3 | 2  | 17 | 2  | 3 | 2 | 3 | 3  | 14 | 74  |     |
| 221 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4  | 3 | 1 | 3 | 5 | 3  | 19 | 3  | 4 | 1 | 4 | 4  | 16 | 3  | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 85  |     |
| 222 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2  | 1 | 1 | 1 | 4 | 2  | 11 | 5  | 2 | 1 | 1 | 1  | 10 | 1  | 1 | 3 | 4 | 2  | 11 | 54  |     |
| 223 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5  | 18 | 5  | 5 | 1 | 1 | 1  | 13 | 1  | 1 | 5 | 5 | 5  | 17 | 77  |     |
| 224 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5  | 4 | 1 | 1 | 5 | 1  | 17 | 1  | 5 | 5 | 4 | 2  | 17 | 1  | 1 | 5 | 3 | 1  | 11 | 69  |     |
| 225 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4  | 3 | 3 | 2 | 3 | 1  | 16 | 3  | 2 | 3 | 2 | 2  | 12 | 1  | 1 | 2 | 3 | 3  | 10 | 57  |     |
| 226 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5  | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 13 | 4  | 4 | 4 | 1 | 2  | 15 | 1  | 1 | 1 | 3 | 4  | 10 | 56  |     |
| 227 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35 | 5  | 3 | 1 | 4 | 5 | 5  | 23 | 5  | 5 | 3 | 4 | 4  | 21 | 4  | 1 | 3 | 5 | 5  | 18 | 97  |     |
| 228 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 4  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 21 | 4  | 4 | 4 | 2 | 4  | 18 | 3  | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 80  |     |
| 229 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 30 | 5  | 3 | 2 | 4 | 5 | 3  | 22 | 4  | 4 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3  | 2 | 3 | 5 | 4  | 17 | 89  |     |
| 230 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 26 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 30 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 4  | 1 | 1 | 3 | 3  | 12 | 92  |     |
| 231 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 29 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5  | 24 | 119 |     |
| 232 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 | 4  | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  | 17 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3  | 16 | 3  | 2 | 3 | 2 | 4  | 14 | 75  |     |
| 233 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5  | 29 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5  | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 117 |     |
| 234 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 30 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 5  | 3 | 5 | 5 | 5  | 23 | 120 |     |
| 235 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5  | 5 | 4 | 4 | 5 | 1  | 24 | 5  | 5 | 4 | 1 | 3  | 18 | 1  | 3 | 3 | 5 | 5  | 17 | 90  |     |
| 236 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5  | 37 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5  | 1  | 23 | 5 | 5 | 4 | 1  | 3  | 18 | 5 | 3 | 4 | 5  | 5  | 22  | 100 |
| 237 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 18 | 5  | 5 | 1 | 3 | 5 | 1  | 20 | 5  | 5 | 5 | 1 | 1  | 17 | 1  | 3 | 1 | 5 | 4  | 14 | 69  |     |
| 238 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 5  | 3 | 4 | 4 | 5 | 3  | 24 | 5  | 5 | 5 | 3 | 3  | 21 | 4  | 2 | 3 | 5 | 4  | 18 | 96  |     |
| 239 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14 | 5  | 1 | 1 | 4 | 3 | 2  | 16 | 4  | 3 | 3 | 2 | 3  | 15 | 1  | 1 | 1 | 2 | 3  | 8  | 53  |     |
| 240 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 18 | 4  | 3 | 4 | 1 | 2  | 14 | 2  | 1 | 3 | 3 | 3  | 12 | 68  |     |
| 241 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4  | 2 | 1 | 4 | 1 | 1  | 13 | 2  | 2 | 2 | 1 | 1  | 8  | 2  | 1 | 2 | 3 | 3  | 11 | 51  |     |
| 242 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28 | 5  | 2 | 2 | 3 | 5 | 3  | 20 | 5  | 1 | 5 | 3 | 4  | 18 | 1  | 5 | 1 | 5 | 5  | 17 | 83  |     |
| 243 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15 | 5  | 2 | 1 | 2 | 1 | 2  | 13 | 1  | 2 | 1 | 2 | 1  | 7  | 1  | 2 | 1 | 3 | 2  | 9  | 44  |     |
| 244 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5  | 3 | 3 | 5 | 3 | 3  | 24 | 5  | 4 | 4 | 5 | 5  | 23 | 4  | 1 | 5 | 5 | 5  | 20 | 102 |     |
| 245 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20 | 5  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 10 | 3  | 2 | 2 | 3 | 2  | 12 | 1  | 1 | 1 | 2 | 5  | 10 | 52  |     |
| 246 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 | 5  | 2 | 3 | 5 | 4 | 2  | 21 | 4  | 3 | 4 | 3 | 3  | 17 | 5  | 3 | 2 | 4 | 5  | 19 | 92  |     |
| 247 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 22 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 4  | 3 | 4 | 4 | 4  | 19 | 93  |     |
| 248 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 5  | 2 | 2 | 4 | 5 | 3  | 21 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4  | 20 | 3  | 4 | 4 | 5 | 4  | 20 | 97  |     |
| 249 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5  | 1 | 2 | 3 | 4 | 2  | 17 | 3  | 3 | 5 | 2 | 3  | 16 | 3  | 2 | 2 | 5 | 5  | 17 | 81  |     |
| 250 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25 | 5  | 1 | 1 | 2 | 3 | 3  | 15 | 3  | 3 | 4 | 4 | 2  | 16 | 1  | 1 | 3 | 2 | 4  | 11 | 67  |     |
| 251 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | 5  | 3 | 3 | 3 | 5 | 2  | 21 | 3  | 5 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3  | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 93  |     |
| 252 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5  | 2 | 3 | 3 | 3 | 1  | 17 | 2  | 5 | 5 | 3 | 2  | 17 | 2  | 3 | 2 | 3 | 3  | 14 | 74  |     |
| 253 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4  | 3 | 1 | 3 | 5 | 3  | 19 | 3  | 4 | 1 | 4 | 4  | 16 | 3  | 3 | 4 | 5 | 4  | 19 | 85  |     |
| 254 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2  | 1 | 1 | 1 | 4 | 2  | 11 | 5  | 2 | 1 | 1 | 1  | 10 | 1  | 1 | 3 | 4 | 2  | 11 | 54  |     |
| 255 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5  | 1 | 1 | 1 | 5 | 5  | 18 | 5  | 5 | 1 | 1 | 1  | 13 | 1  | 1 | 5 | 5 | 5  | 17 | 77  |     |
| 256 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5  | 4 | 1 | 1 | 5 | 1  | 17 | 1  | 5 | 5 | 4 | 2  | 17 | 1  | 1 | 5 | 3 | 1  | 11 | 69  |     |
| 257 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4  | 3 | 3 | 2 | 3 | 1  | 16 | 3  | 2 | 3 | 2 | 2  | 12 | 1  | 1 | 2 | 3 | 3  | 10 | 57  |     |
| 258 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5  | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 13 | 4  | 4 | 4 | 1 | 2  | 15 | 1  | 1 | 1 | 3 | 4  | 10 | 56  |     |
| 259 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35 | 5  | 3 | 1 | 4 | 5 | 5  | 23 | 5  | 5 | 3 | 4 | 4  | 21 | 4  | 1 | 3 | 5 | 5  | 18 | 97  |     |
| 260 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 4  | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 21 | 4  | 4 | 4 | 2 | 4  | 18 | 3  | 3 | 2 | 2 | 3  | 13 | 80  |     |
| 261 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 30 | 5  | 3 | 2 | 4 | 5 | 3  | 22 | 4  | 4 | 5 | 3 | 4  | 20 | 3  | 2 | 3 | 5 | 4  | 17 | 89  |     |
| 262 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 26 | 5  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5  | 30 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4  | 24 | 4  | 1 | 1 | 3 | 3  | 12 | 92  |     |
| 263 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5  |   |   |   |   |    |    |    |   |   |   |    |    |    |   |   |   |    |    |     |     |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |    |     |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|-----|
| 301 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 17 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 14 | 69  |
| 302 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 18 | 96  |
| 303 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 53  |
| 304 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 14 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68  |
| 305 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8  | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 11 | 51  |
| 306 | 5 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 28 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 20 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 18 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 17 | 83  |
| 307 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 15 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7  | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 9  | 44  |
| 308 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 20 | 102 |
| 309 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 20 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 10 | 52  |
| 310 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 19 | 92  |
| 311 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 93  |
| 312 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 20 | 97  |
| 313 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 17 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 16 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 17 | 81  |
| 314 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 25 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 16 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 11 | 67  |
| 315 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 33 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 21 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 | 93  |
| 316 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 17 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 14 | 74  |
| 317 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 | 85  |
| 318 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 11 | 54  |
| 319 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 17 | 77  |
| 320 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 17 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 11 | 69  |
| 321 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 10 | 57  |
| 322 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 | 56  |
| 323 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 18 | 97  |
| 324 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 80  |
| 325 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 14 | 75  |
| 326 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 117 |
| 327 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 120 |
| 328 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 24 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 18 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 17 | 90  |
| 329 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 23 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 | 100 |
| 330 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 11 | 54  |
| 331 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 18 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 17 | 77  |
| 332 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 17 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 17 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 11 | 69  |
| 333 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 10 | 57  |
| 334 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 18 | 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 10 | 56  |
| 335 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 35 | 5 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 23 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 18 | 97  |
| 336 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 18 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 80  |
| 337 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 30 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 22 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 17 | 89  |
| 338 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 12 | 92  |
| 339 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 | 119 |
| 340 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 28 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 14 | 75  |
| 341 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 117 |
| 342 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 23 | 120 |
| 343 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 24 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 18 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 17 | 90  |
| 344 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 1 | 23 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 22 | 100 |
| 345 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 18 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 1 | 20 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 17 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 14 | 69  |
| 346 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 33 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 21 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 18 | 96  |
| 347 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 14 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 16 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 8  | 53  |
| 348 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 14 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68  |
| 349 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 17 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 17 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 14 | 74  |
| 350 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 1 | 3 | 5 | 3 | 19 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 16 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 19 | 85  |
| 351 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 22 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 11 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 11 | 54  |

|    | Desarrollo empresarial |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |                  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |     |    |
|----|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|----|-----|----|
|    | Fuerzas endógenas      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | Fuerzas exógenas |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |     |    |
|    | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13               | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |   |    |     |    |
| 1  | 5                      | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3  | 3  | 3  | 40               | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 1  | 1  | 1  | 3  | 3 | 37 | 77  |    |
| 2  | 5                      | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3  | 3  | 3  | 46               | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3 | 44 | 90  |    |
| 3  | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1  | 1  | 3  | 23               | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3 | 27 | 50  |    |
| 4  | 5                      | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2  | 2  | 3  | 40               | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3 | 37 | 77  |    |
| 5  | 2                      | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1  | 2  | 2  | 19               | 1  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2 | 26 | 45  |    |
| 6  | 4                      | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 33               | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3 | 38 | 71  |    |
| 7  | 3                      | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2  | 2  | 25               | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2 | 25 | 50  |    |
| 8  | 5                      | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3  | 2  | 3  | 36               | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3 | 46 | 82  |    |
| 9  | 2                      | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2  | 1  | 2  | 20               | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2 | 23 | 43  |    |
| 10 | 4                      | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 3  | 4  | 4  | 46               | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 | 54 | 100 |    |
| 11 | 3                      | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2  | 2  | 2  | 26               | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2 | 30 | 56  |    |
| 12 | 4                      | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3  | 4  | 4  | 46               | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4 | 53 | 99  |    |
| 13 | 4                      | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2  | 2  | 4  | 40               | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4 | 41 | 81  |    |
| 14 | 5                      | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3  | 4  | 3  | 46               | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3 | 53 | 99  |    |
| 15 | 5                      | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3  | 4  | 4  | 42               | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 | 54 | 96  |    |
| 16 | 5                      | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3  | 3  | 4  | 35               | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 4 | 34 | 69  |    |
| 17 | 5                      | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 45               | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4 | 49 | 94  |    |
| 18 | 4                      | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1  | 2  | 3  | 32               | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3 | 36 | 68  |    |
| 19 | 5                      | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3  | 3  | 3  | 40               | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3 | 42 | 82  |    |
| 20 | 4                      | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2  | 2  | 1  | 27               | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1 | 21 | 48  |    |
| 21 | 5                      | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1  | 1  | 1  | 32               | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 29 | 61  |    |
| 22 | 5                      | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 2  | 3  | 1  | 30               | 1  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1 | 43 | 73  |    |
| 23 | 3                      | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1  | 1  | 2  | 23               | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2 | 27 | 50  |    |
| 24 | 3                      | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1  | 1  | 1  | 21               | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 26 | 47  |    |
| 25 | 5                      | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1  | 1  | 5  | 42               | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 | 44 | 86  |    |
| 26 | 4                      | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3  | 4  | 37               | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 3  | 4 | 40 | 77  |    |
| 27 | 3                      | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4  | 4  | 4  | 42               | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4 | 49 | 91  |    |
| 28 | 5                      | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1  | 4  | 3  | 34               | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 1  | 4  | 2  | 5  | 1  | 4  | 3 | 42 | 76  |    |
| 29 | 5                      | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3  | 4  | 5  | 54               | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 3  | 4  | 5 | 56 | 110 |    |
| 30 | 5                      | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1  | 3  | 3  | 34               | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3 | 45 | 79  |    |
| 31 | 5                      | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4  | 4  | 5  | 51               | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 4  | 4  | 5 | 57 | 108 |    |
| 32 | 4                      | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 45               | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3 | 55 | 100 |    |
| 33 | 5                      | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3  | 3  | 3  | 41               | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3 | 39 | 80  |    |
| 34 | 5                      | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3  | 3  | 3  | 40               | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3 | 44 | 84  |    |
| 35 | 2                      | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 3  | 21               | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 3  | 27  | 48 |
| 36 | 2                      | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 31               | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3 | 37 | 68  |    |
| 37 | 3                      | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1  | 2  | 2  | 23               | 1  | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2 | 26 | 49  |    |
| 38 | 2                      | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3  | 3  | 3  | 25               | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3 | 38 | 63  |    |
| 39 | 2                      | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2  | 2  | 2  | 26               | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2 | 25 | 51  |    |
| 40 | 3                      | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3  | 2  | 3  | 29               | 2  | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3 | 46 | 75  |    |
| 41 | 3                      | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2  | 1  | 2  | 27               | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1 | 2  | 23  | 50 |
| 42 | 2                      | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 32               | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 | 54 | 86  |    |
| 43 | 4                      | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2  | 2  | 2  | 32               | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2 | 30 | 62  |    |
| 44 | 2                      | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3  | 4  | 4  | 35               | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4 | 53 | 88  |    |
| 45 | 5                      | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 4  | 40               | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4 | 41 | 81  |    |
| 46 | 3                      | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3  | 4  | 3  | 35               | 3  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3 | 53 | 88  |    |
| 47 | 4                      | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 45               | 4  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4 | 54 | 99  |    |
| 48 | 1                      | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3  | 3  | 4  | 29               | 3  | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 4 | 34 | 63  |    |
| 49 | 5                      | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 49               | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4 | 49 | 98  |    |
| 50 | 4                      | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1  | 2  | 3  | 30               | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 1  | 1  | 1  | 2  | 3 | 36 | 66  |    |
| 51 | 3                      | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 3  | 29               | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3 | 42 | 71  |    |
| 52 | 3                      | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2  | 2  | 1  | 33               | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1 | 21 | 54  |    |
| 53 | 2                      | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 19               | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 29 | 48  |    |
| 54 | 4                      | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 1  | 38               | 1  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1 | 43 | 81  |    |
| 55 | 4                      | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 2  | 27               | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 27 | 54  |    |
| 56 | 1                      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 16               | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 | 26 | 42  |    |
| 57 | 5                      | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  |    |    |                  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |   |    |     |    |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |     |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|----|
| 101 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 36 | 1  | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 26 | 62 |     |    |
| 102 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 25 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 | 63 |     |    |
| 103 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 26 | 2  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 25 | 51 |     |    |
| 104 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 29 | 2  | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 46 | 75 |     |    |
| 105 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 27 | 1  | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 23 | 50 |     |    |
| 106 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4  | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 86 |     |    |
| 107 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 32 | 2  | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 62 |     |    |
| 108 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4  | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 | 88 |     |    |
| 109 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 40 | 3  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 41 | 81 |     |    |
| 110 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 35 | 3  | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 | 88 |     |    |
| 111 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 | 4  | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 99 |     |    |
| 112 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 34 | 63  |    |
| 113 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 49 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 49 | 98  |    |
| 114 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 30 | 2  | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 36 | 66 |     |    |
| 115 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 71 |     |    |
| 116 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 33 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 21 | 54  |    |
| 117 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 1  | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 29 | 48  |    |
| 118 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 38 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 43 | 81  |    |
| 119 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 27 | 2  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 27 | 54  |    |
| 120 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 | 1  | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 26 | 42  |    |
| 121 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 26 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 44 | 70  |    |
| 122 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 40 | 69  |    |
| 123 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 40 | 62  |    |
| 124 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 49 | 81  |    |
| 125 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 34 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4  | 3  | 42  | 76 |
| 126 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 56 | 92  |    |
| 127 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 37 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 45 | 82  |    |
| 128 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 57 | 98  |    |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3  | 55 | 104 |    |
| 130 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 39 | 71  |    |
| 131 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 44 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 44 | 88  |    |
| 132 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 36 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3  | 27  | 63 |
| 133 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 43 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 37 | 80  |    |
| 134 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 36 | 1  | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 26 | 62  |    |
| 135 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 38 | 63  |    |
| 136 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 26 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 25  | 51 |
| 137 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 29 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 46 | 75  |    |
| 138 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 27 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 23 | 50  |    |
| 139 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 54 | 86  |    |
| 140 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 32 | 2  | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 30 | 62  |    |
| 141 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4  | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5  | 53 | 88  |    |
| 142 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 41 | 81  |    |
| 143 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 53 | 88  |    |
| 144 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 34 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 36 | 70  |    |
| 145 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 42 | 72  |    |
| 146 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 39 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 21 | 60  |    |
| 147 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 19 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 29  | 48 |
| 148 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 38 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 43 | 81  |    |
| 149 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 27 | 2  | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 27 | 54  |    |
| 150 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 16 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 26 | 42  |    |
| 151 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 26 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 44 | 70  |    |
| 152 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 40 | 69  |    |
| 153 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 49 | 76  |    |
| 154 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 29 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 42 | 71  |    |
| 155 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5  | 56 | 92  |    |
| 156 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 37 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3  | 45 | 82  |    |
| 157 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5  | 57 | 98  |    |
| 158 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3  | 55 | 104 |    |
| 159 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 39 | 71  |    |
| 160 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 44 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 44 | 88  |    |
| 161 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 36 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3  | 27  | 63 |
| 162 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 43 | 3  | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 37 | 80  |    |
| 163 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 26 | 62  |    |
| 164 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 38 | 63  |    |
| 165 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 26 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 25 | 51  |    |
| 166 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 29 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 46 | 75  |    |
| 167 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 30 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 45 | 75  |    |
| 168 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |     |    |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |    |     |     |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|----|-----|-----|
| 201 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 55 | 100 |    |     |     |
| 202 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 39 | 80  |     |
| 203 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 40 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 44 | 84  |     |
| 204 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 21 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 3   | 27 | 48  |     |
| 205 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 3   | 37 | 68  |     |
| 206 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2   | 26 | 49  |     |
| 207 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 38 | 66  |     |
| 208 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2  | 2   | 25 | 46  |     |
| 209 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 36 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3   | 46 | 82  |     |
| 210 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 26 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3  | 2   | 23 | 49  |     |
| 211 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4   | 54 | 100 |     |
| 212 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2   | 30 | 55  |     |
| 213 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4  | 4   | 53 | 98  |     |
| 214 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2  | 4   | 41 | 70  |     |
| 215 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4  | 3   | 53 | 103 |     |
| 216 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4   | 54 | 95  |     |
| 217 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3  | 4   | 34 | 62  |     |
| 218 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4   | 49 | 92  |     |
| 219 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 22 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2  | 3   | 36 | 58  |     |
| 220 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3   | 42 | 83  |     |
| 221 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 29 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 1   | 21 | 50  |     |
| 222 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 16 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 1  | 29  | 45  |
| 223 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 28 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3  | 1   | 43 | 71  |     |
| 224 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1  | 2   | 27 | 49  |     |
| 225 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 14 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 1  | 26  | 40  |
| 226 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 5  | 44  | 67  |
| 227 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3  | 4   | 40 | 72  |     |
| 228 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4  | 4   | 49 | 91  |     |
| 229 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 38 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4  | 3   | 42 | 80  |     |
| 230 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5  | 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4  | 4   | 5  | 56  | 106 |
| 231 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 34 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3  | 3   | 45 | 79  |     |
| 232 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 51 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4  | 5   | 57 | 108 |     |
| 233 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 3  | 3   | 55 | 100 |     |
| 234 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 39 | 80  |     |
| 235 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 40 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 44 | 84  |     |
| 236 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 39 | 80  |     |
| 237 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 40 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 44 | 84  |     |
| 238 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3  | 21 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 3  | 27  | 48  |
| 239 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2  | 3   | 37 | 68  |     |
| 240 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2  | 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2  | 2   | 26 | 49  |     |
| 241 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3  | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3  | 3   | 38 | 66  |     |
| 242 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2  | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2  | 2   | 25 | 46  |     |
| 243 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3  | 36 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3   | 46 | 82  |     |
| 244 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2  | 26 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2   | 23 | 49  |     |
| 245 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4   | 54 | 100 |     |
| 246 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2   | 30 | 55  |     |
| 247 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4  | 4   | 53 | 98  |     |
| 248 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4  | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2  | 4   | 41 | 70  |     |
| 249 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3  | 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4  | 3   | 53 | 103 |     |
| 250 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4   | 54 | 95  |     |
| 251 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3  | 4   | 34 | 62  |     |
| 252 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4   | 49 | 92  |     |
| 253 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3  | 22 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2  | 3   | 36 | 58  |     |
| 254 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3   | 42 | 83  |     |
| 255 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1  | 29 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2  | 1   | 21 | 50  |     |
| 256 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 16 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 1  | 29  | 45  |
| 257 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1  | 28 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3  | 1   | 43 | 71  |     |
| 258 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2  | 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 2  | 27  | 49  |
| 259 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 14 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 1  | 26  | 40  |
| 260 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1   | 5  | 44  | 67  |
| 261 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4  | 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3  | 4   | 40 | 72  |     |
| 262 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4  | 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4  | 4   | 49 | 91  |     |
| 263 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3  | 38 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4  | 3   | 42 | 80  |     |
| 264 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 50 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4  | 4   | 5  | 56  | 106 |
| 265 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3  | 34 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3  | 3   | 45 | 79  |     |
| 266 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4   | 54 | 95  |     |
| 267 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4  | 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |    |     |    |     |     |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |     |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 301 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 36 | 58  |
| 302 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 83  |
| 303 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 26 | 49  |
| 304 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 38 | 66  |
| 305 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 25 | 46  |
| 306 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 36 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 46 | 82  |
| 307 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 26 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 23 | 49  |
| 308 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 100 |
| 309 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 55  |
| 310 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 | 98  |
| 311 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 41 | 70  |
| 312 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 | 103 |
| 313 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 95  |
| 314 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 34 | 62  |
| 315 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 92  |
| 316 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 36 | 58  |
| 317 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 83  |
| 318 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 29 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 21 | 50  |
| 319 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 29 | 45  |
| 320 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 28 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 43 | 71  |
| 321 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 27 | 49  |
| 322 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 26 | 40  |
| 323 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 23 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 44 | 67  |
| 324 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 40 | 72  |
| 325 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 49 | 91  |
| 326 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 38 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 4 | 3 | 42 | 80  |
| 327 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 | 56 | 106 |
| 328 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 45 | 79  |
| 329 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 57 | 108 |
| 330 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 | 100 |
| 331 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 41 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 39 | 80  |
| 332 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 40 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 44 | 84  |
| 333 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 21 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 27 | 48  |
| 334 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 68  |
| 335 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 23 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 26 | 49  |
| 336 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 38 | 66  |
| 337 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 25 | 46  |
| 338 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 36 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 46 | 82  |
| 339 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 26 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 23 | 49  |
| 340 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 100 |
| 341 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 55  |
| 342 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 | 98  |
| 343 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 41 | 70  |
| 344 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 | 103 |
| 345 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 95  |
| 346 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 34 | 62  |
| 347 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 92  |
| 348 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 50 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 53 | 103 |
| 349 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 | 95  |
| 350 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 34 | 62  |
| 351 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 49 | 92  |

## ANEXO 6

### BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

| Gestión empresarial |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |   |  |
|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|---|--|
| Planeación          |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |   |    |    |    |    |    |    |    |   |    |    |    |    |   |  |
| 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |   | 9 | 10 | 11 | 12 |   | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |   | 22 | 23 | 24 | 25 |   |  |
| 1                   | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4 |  |
| 2                   | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 2  | 3 | 2  | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5 | 1  | 1  | 1  | 2  | 3 |  |
| 3                   | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3  | 3  | 3  | 3 | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 5 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |
| 4                   | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1  | 2  | 2  | 1 | 1  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2 | 2  | 1  | 2  | 2  | 1 |  |
| 5                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 1  | 5  | 5 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 |  |
| 6                   | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3  | 2  | 3  | 1 | 1  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4 | 2  | 3  | 2  | 3  | 1 |  |
| 7                   | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1  | 1  | 1  | 2 | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3 | 1  | 1  | 1  | 1  | 2 |  |
| 8                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1 | 1  | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 5  | 4 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1 |  |
| 9                   | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 5 | 3  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 1  | 1  | 1  | 1  | 5 |  |
| 10                  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 4 | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4 | 2  | 2  | 2  | 3  | 4 |  |
| 11                  | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2  | 4  | 4  | 4 | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4 | 4  | 2  | 4  | 4  | 4 |  |
| 12                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5  | 1  | 4  | 3 | 2  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 1  | 4 | 2  | 5  | 1  | 4  | 3 |  |
| 13                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1  | 3  | 4  | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 4  | 1  | 3  | 4  | 5 |  |
| 14                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 1  | 3  | 3 | 3  | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5 | 3  | 3  | 1  | 3  | 3 |  |
| 15                  | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1  | 4  | 4  | 5 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 4  | 1  | 4  | 4  | 5 |  |
| 16                  | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3  | 3  | 3  | 3 | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5 | 4  | 3  | 3  | 3  | 3 |  |
| 17                  | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1  | 3  | 3  | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4 | 1  | 1  | 3  | 3  | 3 |  |
| 18                  | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1  | 3  | 3  | 3 | 3  | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4 | 1  | 1  | 3  | 3  | 3 |  |
| 19                  | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 3 | 1  | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5 | 1  | 1  | 1  | 1  | 3 |  |
| 20                  | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3 |  |

| Capital humano |              |   |   |   |   |   |   |   |   |         |    |    |    |    |    |                        |    |    |    |    |                         |    |    |    |    |
|----------------|--------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---------|----|----|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|-------------------------|----|----|----|----|
|                | Capacitación |   |   |   |   |   |   |   |   | Salario |    |    |    |    |    | Integración de equipos |    |    |    |    | Evaluación de desempeño |    |    |    |    |
|                | 1            | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10      | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16                     | 17 | 18 | 19 | 20 | 21                      | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 1              | 4            | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2       | 1  | 1  | 1  | 4  | 2  | 5                      | 2  | 1  | 1  | 1  | 1                       | 1  | 3  | 4  | 2  |
| 2              | 5            | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5       | 1  | 1  | 1  | 5  | 5  | 5                      | 5  | 1  | 1  | 1  | 1                       | 1  | 5  | 5  | 5  |
| 3              | 5            | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5       | 4  | 1  | 1  | 5  | 1  | 1                      | 5  | 5  | 4  | 2  | 1                       | 1  | 5  | 3  | 1  |
| 4              | 3            | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4       | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3                      | 2  | 3  | 2  | 2  | 1                       | 1  | 2  | 3  | 3  |
| 5              | 3            | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5       | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 4                      | 4  | 4  | 1  | 2  | 1                       | 1  | 1  | 3  | 4  |
| 6              | 5            | 5 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5       | 3  | 1  | 4  | 5  | 5  | 5                      | 5  | 3  | 4  | 4  | 4                       | 1  | 3  | 5  | 5  |
| 7              | 4            | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4       | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4                      | 4  | 4  | 2  | 4  | 3                       | 3  | 2  | 2  | 3  |
| 8              | 3            | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5       | 3  | 2  | 4  | 5  | 3  | 4                      | 4  | 5  | 3  | 4  | 3                       | 2  | 3  | 5  | 4  |
| 9              | 5            | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5       | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 4                       | 1  | 1  | 3  | 3  |
| 10             | 5            | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5       | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 5                       | 4  | 5  | 5  | 5  |
| 11             | 5            | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4       | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4                      | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                       | 2  | 3  | 2  | 4  |
| 12             | 5            | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5       | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 5                       | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 13             | 5            | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5       | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 5                       | 3  | 5  | 5  | 5  |
| 14             | 5            | 3 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5       | 5  | 4  | 4  | 5  | 1  | 5                      | 5  | 4  | 1  | 3  | 1                       | 3  | 3  | 5  | 5  |
| 15             | 5            | 4 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5       | 5  | 2  | 5  | 5  | 1  | 5                      | 5  | 4  | 1  | 3  | 5                       | 3  | 4  | 5  | 5  |
| 16             | 1            | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5       | 5  | 1  | 3  | 5  | 1  | 5                      | 5  | 5  | 1  | 1  | 1                       | 3  | 1  | 5  | 4  |
| 17             | 5            | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5       | 3  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5                      | 5  | 5  | 3  | 3  | 4                       | 2  | 3  | 5  | 4  |
| 18             | 2            | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5       | 1  | 1  | 4  | 3  | 2  | 4                      | 3  | 3  | 2  | 3  | 1                       | 1  | 1  | 2  | 3  |
| 19             | 4            | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4       | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 4                      | 3  | 4  | 1  | 2  | 2                       | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 20             | 3            | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4       | 2  | 1  | 4  | 1  | 1  | 2                      | 2  | 2  | 1  | 1  | 2                       | 1  | 2  | 3  | 3  |

|    | Desarrollo empresarial |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |                  |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|    | Fuerzas endogenas      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | Fuerzas exogenas |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|    | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13               | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 1  | 5                      | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1  | 3  | 3  | 3                | 3  | 3  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |
| 2  | 5                      | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4  | 4  | 5  | 4                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 4  | 4  | 5  |
| 3  | 4                      | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3  | 3  | 4                | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 4  | 5                      | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1  | 3  | 3  | 3                | 2  | 3  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 5  | 5                      | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3  | 3  | 3  | 3                | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 6  | 2                      | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 3  | 1                | 1  | 3  | 1  | 3  | 1  | 5  | 5  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  |
| 7  | 2                      | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 2  | 3  | 3                | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  |
| 8  | 3                      | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1  | 2  | 2  | 1                | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  |
| 9  | 2                      | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3  | 3  | 3  | 3                | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 10 | 2                      | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2  | 2  | 2  | 2                | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  |
| 11 | 3                      | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3  | 2  | 3  | 2                | 3  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 12 | 3                      | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2  | 1  | 2  | 1                | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  |
| 13 | 2                      | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4                | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 14 | 4                      | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2                | 2  | 3  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  |
| 15 | 2                      | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3  | 4  | 4  | 4                | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  |
| 16 | 5                      | 5 | 3 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2  | 2  | 4  | 3                | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  |
| 17 | 3                      | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3  | 4  | 3  | 3                | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 4  | 3  |
| 18 | 4                      | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 4  | 4  | 4                | 4  | 3  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  |
| 19 | 1                      | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3  | 3  | 4  | 3                | 3  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 4  |
| 20 | 5                      | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4  | 4  | 4  | 3                | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |

## **ANEXO 7**

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EMPRESARIAL**

# CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EMPRESARIAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |        |        | Relevancia <sup>2</sup> |        |        | Claridad <sup>3</sup> |        |        | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|-------------|
|    |   | M<br>D                   | D<br>A | M<br>A | M<br>D                  | D<br>A | M<br>A | M<br>D                | D<br>A | M<br>A |             |
|    | <b>Dimensión 1: Planificación</b>   |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 1  | Los Colaboradores De La Empresa Conocen La Misión De La Empresa   |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
| 2  | Los colaboradores de la empresa están motivados para lograr la visión de la empresa                           |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
| 3  | La gerencia está capacitada para lograr los objetivos de la empresa   |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
| 4  | Las estrategias establecidas son óptimas para ser competitivos en el sector textil                            |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
| 5  | La gerencia establece el reconocimiento y bonificación por productividad.                                     |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
| 6  | Los colaboradores cumplen las actividades programadas   |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
| 7  | Los colaboradores disponen de los recursos para cumplir con las actividades establecidas                      |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        |        | X           |
|    | <b>Dimensión 2: Organización</b>  | M<br>D                   | D<br>A | M<br>A | M<br>D                  | D<br>A | M<br>A | M<br>D                | D<br>A | M<br>A | Sugerencia  |
| 8  | La coordinación de las diversas áreas contribuye a la eficiencia de la empresa                                |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        | X      |             |
| 9  | El organigrama de la empresa permite ser eficaz en el proceso administrativo                                  |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        | X      |             |
| 10 | El manual de funciones permite a los colaboradores cumplir con eficiencia los trabajos designados             |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        | X      |             |
| 11 | La gerencia analiza la situación macroeconómica del país para ampliar ó reducir las operaciones en la empresa |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        | X      |             |
| 12 | Las áreas existentes en la empresa permiten ser eficientes en lograr los objetivos de la empresa              |                          |        | X      |                         |        | X      |                       |        | X      |             |

| Dimensión 3: Dirección |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Sugerencia |   |   |   |   |   |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|
| 13                     | Los colaboradores son responsables en cumplir las metas establecidas en la empresa                           |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 14                     | Se fomenta el trabajo en equipo para lograr los objetivos en la empresa                                      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 15                     | El liderazgo de la gerencia integra a los colaboradores en lograr los objetivos planificados                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 16                     | La gerencia establece reconocimiento y bonificación a los colaboradores con desempeño destacado              |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 17                     | El nivel de comunicación en el área de ventas y de almacén permite brindar un servicio eficaz a los clientes |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 18                     | Los conflictos entre los colaboradores perjudican el trabajo en equipo                                       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 19                     | Los responsables de las diversas áreas toman decisiones según lo planificado                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 20                     | El clima institucional en la empresa es favorable para lograr los objetivos planificados                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| Dimensión 4: Control   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   | Sugerencia |   |   |   |   |   |
| 21                     | El proceso planificado en las confecciones textiles logra productos de calidad                               | M | D | A | M | D | A | M | D | A | M | D | A | M          | D | A | M | D | A |
| 22                     | El suministro oportuno de insumos favorece alcanzar las metas de producción                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 23                     | La puntualidad y disciplina de los colaboradores es reconocido y premiado por la empresa                     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 24                     | El control preventivo de las máquinas evita retrasos en la producción  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 25                     | La diversificación de los diseños de moda europea contribuirá en incrementar los volúmenes de ventas         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [X]      No aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (a): Narváez, Franibari, Tereza      DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente universitario

13 de 12 del 2019



Firma del experto informante

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EMPRESARIAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
|    |   | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A |             |
|    | <b>Dimensión 1: Planificación</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 1  | Los Colaboradores De La Empresa Conocen La Misión De La Empresa   |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 2  | Los colaboradores de la empresa están motivados para lograr la visión de la empresa                           |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 3  | La gerencia está capacitada para lograr los objetivos de la empresa   |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 4  | Las estrategias establecidas son óptimas para ser competitivos en el sector textil                            |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 5  | La gerencia establece el reconocimiento y bonificación por productividad.                                     |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 6  | Los colaboradores cumplen las actividades programadas   |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 7  | Los colaboradores disponen de los recursos para cumplir con las actividades establecidas                      |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
|    | <b>Dimensión 2: Organización</b>  |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 8  | La coordinación de las diversas áreas contribuye a la eficiencia de la empresa                                | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A | Sugerencia  |
| 9  | El organigrama de la empresa permite ser eficaz en el proceso administrativo                                  |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 10 | El manual de funciones permite a los colaboradores cumplir con eficiencia los trabajos designados             |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 11 | La gerencia analiza la situación macroeconómica del país para ampliar ó reducir las operaciones en la empresa |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |
| 12 | Las áreas existentes en la empresa permiten ser eficientes en lograr los objetivos de la empresa              |                          |   | X |                         |   |   | X                     |   |   |             |

| Dimensión 3: Dirección |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sugerencia |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------------|
| 13                     | Los colaboradores son responsables en cumplir las metas establecidas en la empresa                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 14                     | Se fomenta el trabajo en equipo para lograr los objetivos en la empresa                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 15                     | El liderazgo de la gerencia integra a los colaboradores en lograr los objetivos planificados                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 16                     | La gerencia establece reconocimiento y bonificación a los colaboradores con desempeño destacado              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 17                     | El nivel de comunicación en el área de ventas y de almacén permite brindar un servicio eficaz a los clientes |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 18                     | Los conflictos entre los colaboradores perjudican el trabajo en equipo                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 19                     | Los responsables de las diversas áreas toman decisiones según lo planificado                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 20                     | El clima institucional en la empresa es favorable para lograr los objetivos planificados                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| Dimensión 4: Control   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sugerencia |
| 21                     | El proceso planificado en las confecciones textiles logra productos de calidad                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 22                     | El suministro oportuno de insumos favorece alcanzar las metas de producción                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 23                     | La puntualidad y disciplina de los colaboradores es reconocido y premiado por la empresa                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 24                     | El control preventivo de las máquinas evita retrasos en la producción  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 25                     | La diversificación de los diseños de moda europea contribuirá en incrementar los volúmenes de ventas         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (a): J. A. N. A. M. P. A. - A. C. U. Ñ. A. N. E. R. I. O. DNI: 28270171

Especialidad del validador: A. D. M. I. N. I. S. T. R. A. D. O. R. ....

12 de 12 del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION EMPRESARIAL

| Nº                                | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia |        |        |        |        |  | Relevancia <sup>2</sup> |        |        |        |        |  | Claridad <sup>3</sup> |        |        |  |   |            | Sugerencias |
|-----------------------------------|---|-------------|--------|--------|--------|--------|--|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--|-----------------------|--------|--------|--|---|------------|-------------|
|                                   |   | M<br>D      | D<br>A | A<br>M | M<br>A | D<br>D |  | M<br>D                  | D<br>A | A<br>M | M<br>A | D<br>D |  | M<br>D                | D<br>A | A<br>M |  |   |            |             |
| <b>Dimensión 1: Planificación</b> |   |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  |   |            |             |
| 1                                 | Los Colaboradores De La Empresa Conocen La Misión De La Empresa   |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 2                                 | Los colaboradores de la empresa están motivados para lograr la visión de la empresa                           |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 3                                 | La gerencia está capacitada para lograr los objetivos de la empresa   |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 4                                 | Las estrategias establecidas son óptimas para ser competitivos en el sector textil                            |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 5                                 | La gerencia establece el reconocimiento y bonificación por productividad.                                     |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 6                                 | Los colaboradores cumplen las actividades programadas   |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 7                                 | Los colaboradores disponen de los recursos para cumplir con las actividades establecidas                      |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| <b>Dimensión 2: Organización</b>  |   |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  |   |            |             |
| 8                                 | La coordinación de las diversas áreas contribuye a la eficiencia de la empresa                                | M<br>D      | A<br>D | A<br>M | M<br>A | D<br>D |  | M<br>D                  | D<br>A | A<br>M | M<br>A | D<br>D |  | M<br>D                | D<br>A | A<br>M |  |   | Sugerencia |             |
| 9                                 | El organigrama de la empresa permite ser eficaz en el proceso administrativo                                  |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 10                                | El manual de funciones permite a los colaboradores cumplir con eficiencia los trabajos designados             |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 11                                | La gerencia analiza la situación macroeconómica del país para ampliar o reducir las operaciones en la empresa |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |
| 12                                | Las áreas existentes en la empresa permiten ser eficientes en lograr los objetivos de la empresa              |             |        |        |        |        |  |                         |        |        |        |        |  |                       |        |        |  | X |            |             |



| Dimensión 3: Dirección |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sugerencia |
|------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|------------|
| 13                     | Los colaboradores son responsables en cumplir las metas establecidas en la empresa                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 14                     | Se fomenta el trabajo en equipo para lograr los objetivos en la empresa                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 15                     | El liderazgo de la gerencia integra a los colaboradores en lograr los objetivos planificados                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 16                     | La gerencia establece reconocimiento y bonificación a los colaboradores con desempeño destacado              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 17                     | El nivel de comunicación en el área de ventas y de almacén permite brindar un servicio eficaz a los clientes |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 18                     | Los conflictos entre los colaboradores perjudican el trabajo en equipo                                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 19                     | Los responsables de las diversas áreas toman decisiones según lo planificado                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 20                     | El clima institucional en la empresa es favorable para lograr los objetivos planificados                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| Dimensión 4: Control   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Sugerencia |
| 21                     | El proceso planificado en las confecciones textiles logra productos de calidad                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 22                     | El suministro oportuno de insumos favorece alcanzar las metas de producción                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 23                     | La puntualidad y disciplina de los colaboradores es reconocido y premiado por la empresa                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 24                     | El control preventivo de las máquinas evita retrasos en la producción  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |
| 25                     | La diversificación de los diseños de moda europea contribuirá en incrementar los volúmenes de ventas         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |            |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [☒]      No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. (a):      CONTRERAS RIVERA ROBERT      DNI: 09961475

Especialidad del validador:      ADMINISTRADOR

16 de 12 del 2019

Firma del experto informante

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

## **ANEXO 8**

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL HUMANO**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL HUMANO**

| N°                                  | DIMENSIONES/ ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |             |             | Relevancia <sup>2</sup> |             |             | Claridad <sup>3</sup> |             |             | Sugerencias |
|-------------------------------------|--|--------------------------|-------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|
|                                     |  | M<br>D<br>D              | A<br>A<br>D | M<br>A<br>A | M<br>D<br>D             | A<br>A<br>A | M<br>D<br>D | M<br>D<br>D           | A<br>A<br>A |             |             |
| Dimensión 1: Capacitación           |  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 1                                   | Los cursos impartidos por los instructores incrementan la eficiencia de los colaboradores              |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             |             |
| 2                                   | El estudio de caso es idóneo para la capacitación de los colaboradores                                 |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| 3                                   | Los instructores tienen experiencia en la capacitación en el sector textil                             |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| 4                                   | La capacitación modelada de comportamiento les permitirá asumir nuevas responsabilidades en la empresa |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| 5                                   | La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes              |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             | X           |
| 6                                   | La capacitación de juegos de negocios es adecuada para la función que desarrolla                       |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| 7                                   | La capacitación de prácticas en el manejo de documentos es idóneo para la función que realiza          |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| 8                                   | La capacitación en el puesto de trabajo contribuirá en ejecutar decisiones eficientes                  |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| 9                                   | La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo                     |                          |             |             | X                       |             |             |                       |             |             | X           |
| Dimensión 2: Salario                |  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 10                                  | El salario que recibe esta de acorde a los trabajos que realiza  | M<br>D<br>D              | A<br>A<br>D | M<br>A<br>A | D<br>A<br>D             | A<br>A<br>A | M<br>D<br>D | A<br>A<br>A           | M<br>D<br>D | A<br>A<br>A | Sugerencias |
| 11                                  | El salario mínimo pagado a las máquinas de confección de prendas afecta la productividad               |                          |             | X           |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 12                                  | El salario incompleto de las horas extras al maquinista afecta su motivación                           |                          |             | X           |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 13                                  | El salario incompleto pagado por vacaciones afecta la motivación del personal                          |                          |             | X           |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 14                                  | El salario no monetario desmotiva al cumplimiento de las metas de ventas                               |                          |             | X           |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 15                                  | El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal  |                          |             | X           |                         |             |             |                       |             |             |             |
| Dimensión 3: Integración de equipos |  |                          |             |             |                         |             |             |                       |             |             |             |
| 16                                  | La coordinación de la fuerza de ventas favorece en lograr las cuotas de ventas                         | M<br>D<br>D              | A<br>A<br>D | M<br>A<br>A | D<br>A<br>D             | A<br>A<br>A | M<br>D<br>D | A<br>A<br>A           | M<br>D<br>D | A<br>A<br>A | Sugerencias |







**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL HUMANO**

| EVALUACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL HUMANO |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
|--|--|--------------------------|--------|--------|-------------------------|--------|--------|-----------------------|--------|--------|-------------|
| N°   | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |        |        | Relevancia <sup>2</sup> |        |        | Claridad <sup>3</sup> |        |        | Sugerencias |
|  |  | M<br>D                   | A<br>A | M<br>D | M<br>D                  | A<br>A | M<br>D | A<br>A                | M<br>D | A<br>A |             |
| <b>Dimensión 1: Capacitación</b>                                 |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 1  | Los cursos impartidos por los instructores incrementan la eficiencia de los colaboradores              |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        |             |
| 2  | El estudio de caso es idóneo para la capacitación de los colaboradores                                 |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 3  | Los instructores tienen experiencia en la capacitación en el sector textil                             |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 4  | La capacitación modelada de comportamiento les permitirá asumir nuevas responsabilidades en la empresa |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 5  | La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes              |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 6  | La capacitación de juegos de negocios es adecuada para la función que desarrolla                       |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 7  | La capacitación de prácticas en el manejo de documentos es idóneo para la función que realiza          |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 8  | La capacitación en el puesto de trabajo contribuirá en ejecutar decisiones eficientes                  |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 9  | La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo                     |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| <b>Dimensión 2: Salario</b>                                      |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 10   | El salario que recibe está de acorde a los trabajos que realiza  | M<br>D                   | A<br>A | M<br>D | M<br>D                  | A<br>A | M<br>D | M<br>D                | A<br>A | M<br>D | A<br>A      |
| 11   | El salario mínimo pagado a las máquinas de confección de prendas afecta la productividad               |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 12   | El salario incompleto de las horas extras al maquinista afecta su motivación                           |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 13   | El salario incompleto pagado por vacaciones afecta la motivación del personal                          |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 14   | El salario no monetario desmotiva al cumplimiento de las metas de ventas                               |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| 15   | El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal  |                          |        |        | X                       |        |        |                       |        |        | X           |
| <b>Dimensión 3: Integración de equipos</b>                       |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |
| 16   | La coordinación de la fuerza de ventas favorece en lograr las cuotas de ventas                         | M<br>D                   | A<br>A | M<br>D | M<br>D                  | A<br>A | M<br>D | M<br>D                | A<br>A | M<br>D | A<br>A      |
| Sugerencias  |  |                          |        |        |                         |        |        |                       |        |        |             |











**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CAPITAL HUMANO**

| N° | DIMENSIONES / items  | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
|    |  | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A |             |
|    | <b>Dimensión 1: Capacitación</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 1  | Los cursos impartidos por los instructores incrementan la eficiencia de los colaboradores              |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 2  | El estudio de caso es idóneo para la capacitación de los colaboradores                                 |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 3  | Los instructores tienen experiencia en la capacitación en el sector textil                             |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 4  | La capacitación modelada de comportamiento les permitirá asumir nuevas responsabilidades en la empresa |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 5  | La capacitación de representación de funciones contribuirá en tomar decisiones eficientes              |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 6  | La capacitación de juegos de negocios es adecuada para la función que desarrolla                       |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 7  | La capacitación de prácticas en el manejo de documentos es idóneo para la función que realiza          |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 8  | La capacitación en el puesto de trabajo contribuirá en ejecutar decisiones eficientes                  |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 9  | La capacitación en rotación de puestos mejora los resultados del trabajo en equipo                     |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Salario</b>  | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A | Sugerencias |
| 10 | El salario que recibe esta de acorde a los trabajos que realiza  |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 11 | El salario mínimo pagado a las máquinas de confección de prendas afecta la productividad               |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 12 | El salario incompleto de las horas extras al maquinista afecta su motivación                           |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 13 | El salario incompleto pagado por vacaciones afecta la motivación del personal                          |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 14 | El salario no monetario desmotiva al cumplimiento de las metas de ventas                               |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
| 15 | El salario no monetario afecta a la alta rotación de personal  |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 3: Integración de equipos</b>   | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A | Sugerencias |
| 16 | La coordinación de la fuerza de ventas favorece en lograr las cuotas de ventas                         |                          |   |   | X                       |   |   |                       |   | X |             |



## **ANEXO 9**

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL**





CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|---|---|-------------------------|---|---|-----------------------|---|---|-------------|
|    |   | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A |             |
|    | <b>Dimensión 1: Fuerzas endógenas</b>   |                          |   |   |                         |   |   |                       |   |   |             |
| 1  | Es importante el manual de funciones en la empresa  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 2  | El manual de funciones permite conocer y cumplir con responsabilidad sus obligaciones en su área de trabajo |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 3  | El cumplimiento de las funciones del trabajador incide en el nivel de su productividad                      |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 4  | El tejido de las prendas con tintes naturales es valorado por los clientes                                  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 5  | La gerencia es responsable de lograr los objetivos de la empresa  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 6  | Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa                                  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 7  | Lograr los objetivos de la empresa favorece la competitividad de la empresa                                 |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 8  | La política de bonificación incide en lograr las metas establecidas en la empresa                           |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 9  | La política de post venta es favorable para los clientes  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 10 | La inversión en tecnología permite ser competitiva en el mercado  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 11 | La tecnología permite mejorar los procesos productivos  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 12 | La tecnología permite minimizar los costos en el mercado virtual  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
|    | <b>Dimensión 2: Fuerzas endógenas</b>   | M                        | D | A | M                       | D | A | M                     | D | A | Sugerencias |
| 13 | El régimen democrático genera confianza en los empresarios del país   |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 14 | Los recursos presupuestados y ejecutados en inversión vial favorecen al comercio                            |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 15 | La estabilidad jurídica incrementa la inversión de capitales en la economía                                 |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |
| 16 | Los TLC generan mayor competitividad en el mercado  |                          |   | X |                         |   |   |                       |   | X |             |









ESCUELA DE POSTGRADO

# CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |   |   |   |   |   | Relevancia <sup>2</sup> |   |   |   |   |   | Claridad <sup>3</sup> |   |   |   |   |   | Sugerencias        |
|----|---|--------------------------|---|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|--------------------|
|    |   | M                        | D | A | M | D | A | M                       | D | A | M | D | A | M                     | D | A | M | D | A |                    |
|    | <b>Dimensión 1: Fuerzas endógenas</b>   |                          |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |   |                    |
| 1  | Es importante el manual de funciones en la empresa  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 2  | El manual de funciones permite conocer y cumplir con responsabilidad sus obligaciones en su área de trabajo |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 3  | El cumplimiento de las funciones del trabajador incide en el nivel de su productividad                      |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 4  | El tejido de las prendas con tintes naturales es valorado por los clientes                                  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 5  | La gerencia es responsable de lograr los objetivos de la empresa  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 6  | Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa                                  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 7  | Lograr los objetivos de la empresa favorece la competitividad de la empresa                                 |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 8  | La política de bonificación incide en lograr las metas establecidas en la empresa                           |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 9  | La política de post venta es favorable para los clientes  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 10 | La inversión en tecnología permite ser competitiva en el mercado  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 11 | La tecnología permite mejorar los procesos productivos  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 12 | La tecnología permite minimizar los costos en el mercado virtual  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
|    | <b>Dimensión 2: Fuerzas endógenas</b>   |                          |   |   |   |   |   |                         |   |   |   |   |   |                       |   |   |   |   |   | <b>Sugerencias</b> |
| 13 | El régimen democrático genera confianza en los empresarios del país   | M                        | D | A | M | D | A | M                       | D | A | M | D | A | M                     | D | A |   |   |   |                    |
| 14 | Los recursos presupuestados y ejecutados en inversión vial favorecen al comercio                            |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 15 | La estabilidad jurídica incrementa la inversión de capitales en la economía                                 |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |
| 16 | Los TLC generan mayor competitividad en el mercado  |                          |   |   | X |   |   |                         |   |   | X |   |   |                       |   |   | X |   |   |                    |



**CERTIFICACION DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL**

| N° | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia<br>I | Relevancia <sup>2</sup> | Claridad <sup>3</sup> | Sugerencias |
|----|---|------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|
|    | <b>Dimensión 1: Fuerzas endógenas</b>   |                  |                         |                       |             |
| 1  | Es importante el manual de funciones en la empresa  | M D A            | M A D                   | M D A                 | M A         |
| 2  | El manual de funciones permite conocer y cumplir con responsabilidad sus obligaciones en su área de trabajo |                  |                         |                       | X           |
| 3  | El cumplimiento de las funciones del trabajador incide en el nivel de su productividad                      |                  |                         |                       | X           |
| 4  | El teñido de las prendas con tintes naturales es valorado por los clientes                                  |                  |                         |                       | X           |
| 5  | La gerencia es responsable de lograr los objetivos de la empresa  |                  |                         |                       | X           |
| 6  | Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la empresa                                  |                  |                         |                       | X           |
| 7  | Lograr los objetivos de la empresa favorece la competitividad de la empresa                                 |                  |                         |                       | X           |
| 8  | La política de bonificación incide en lograr las metas establecidas en la empresa                           |                  |                         |                       | X           |
| 9  | La política de post venta es favorable para los clientes  |                  |                         |                       | X           |
| 10 | La inversión en tecnología permite ser competitiva en el mercado  |                  |                         |                       | X           |
| 11 | La tecnología permite mejorar los procesos productivos  |                  |                         |                       | X           |
| 12 | La tecnología permite minimizar los costos en el mercado virtual  |                  |                         |                       | X           |
|    | <b>Dimensión 2: Fuerzas endógenas</b>   |                  |                         |                       |             |
| 13 | El régimen democrático genera confianza en los empresarios del país   | M D A            | M A D                   | M D A                 | M A         |
| 14 | Los recursos presupuestados y ejecutados en inversión vial favorecen al comercio                            |                  |                         |                       | X           |
| 15 | La estabilidad jurídica incrementa la inversión de capitales en la economía                                 |                  |                         |                       | X           |
| 16 | Los TLC generan mayor competitividad en el mercado  |                  |                         |                       | X           |









## **ANEXO 10**

### **ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO**

“Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019”

#### **2. AUTOR**

Mgtr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto

Espinozaag4@gmail.com

Estudiante del Programa Académico de Doctorado en Administración de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

#### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es de tipo básica que se ubica en el nivel descriptivo y causal, el diseño de la investigación es no experimental: transversal, la población estuvo conformada por 4 mil 118 empresas de prendas de vestir, para el cálculo de la muestra se utilizó grado de confianza de la población 95%, probabilidad de aciertos 50%, probabilidad de no aciertos 50% y un error de muestreo 5 % el resultado obtenido de la muestra fue de 351 empresas de confecciones de prendas de vestir en Gamarra, se utilizó como instrumentos un cuestionario con la escala de Likert.

Con referencia al objetivo general, los resultado indican que la gestión empresarial y el capital humano influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la gestión empresarial y el capital humano en el cambio del desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el cual se tiene el coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del

desarrollo empresarial depende el 56% de la gestión administrativa y el capital humano en las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Gestión empresarial, capital humano y desarrollo empresarial.

#### **5. ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the influence of business management and human capital on the development of textile clothing companies in Gamarra, La Victoria, 2019.

The methodology used to prepare this thesis was related to the quantitative approach. It is of a basic type that is located at the descriptive and causal level, the design of the research is non-experimental: cross-sectional, the population was made up of 4,118 apparel companies, for the calculation of the sample degree of confidence was used of the population 95%, probability of successes 50%, probability of not successes 50% and a sampling error of 5%, the result obtained from the sample was 351 garment manufacturing companies in Gamarra, a questionnaire was used as instruments with the Likert scale.

With reference to the general objective, the results indicate that business management and human capital influence the development of textile apparel companies in Gamarra, La Victoria, 2019, as evidenced by the pseudo R square test, the same one that expresses the percentage dependence on business management and human capital in changing the development of textile apparel companies in Gamarra, La Victoria, 2019, which has the Nagelkerke coefficient, implying that the variability of business development depends on 56% of administrative management and human capital in textile apparel companies in Gamarra, La Victoria, 2019.

#### **6. KEYWORDS:**

Business management, human capital and business development.

#### **7. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial la globalización ha generado que las empresas cada vez se enfrenten a mercados altamente competitivos, las empresas textiles latinoamericanas están siendo desplazadas por la industria textil de China, Bangladés, Vietnam, India, Turquía, entre otros. Estas empresas se caracterizan por su desarrollada tecnología, innovación, inversión en

capital humano, gestión empresarial eficiente, automatización, digitalización, productividad, lo cual las hace altamente competitivas, el escenario descrito exige a los gerentes, los directivos de las empresas la obligación de utilizar las diversas teorías de la administración para acceder a mayor información y buscar realizar una gestión empresarial eficiente y eficaz, se deben realizar diversas estrategias para planificar los objetivos de la organización en el corto, mediano y largo plazo. La turbulencia en los mercados requiere que los empresarios establezcan estrategias planificadas. En este contexto de alta competitividad el capital humano es el componente esencial para la innovación, las fases en la administración de la planificación, organización, dirección y control, se requiere el compromiso, motivación de todos los colaboradores y el trabajo en equipo los cuales les permitirá desarrollar una gestión empresarial eficaz, contribuirá a la empresa elevar sus niveles de productividad y ser competitiva en el escenario actual.

Los últimos indicadores del mes de abril del presente año sobre el sector textil según MINCETUR (2019) son que la exportación de productos textiles fue fluctuante, los productos comercializados fueron la mayor venta de prendas de vestir de algodón, incluido los T-shirts, que compensó la reducción de las exportaciones de productos de lana y pelo fino (principalmente fibra de alpaca).

La evolución de las exportaciones textiles en el país en los últimos 13 años según datos de la SUNAT se evidencian que el año 2008 se exportó 2,025.8 millones US\$, en el año 2009 se exportó 1,495.10 millones de US\$, en el 2012 se exportó 2,177 millones de US\$, en el 2016 se exportó 1,195.70 millones de US\$ y según datos estimados las exportaciones en el año de 2019 exportarán 1,364.50 millones de US\$, esta caída significativa y drástica en el sector textil afecta al Producto Bruto Interno, al empleo y la economía del país. Asimismo, debemos considerar que el sector textil absorbe empleo en mayor cantidad mano de obra no califica, además mano de obra de los migrantes de zonas rurales a las zonas urbanas, sobre costos laborales, escasa inversión en tecnología, inversión e innovación, entre otras variables.

En el contexto local las estadísticas del comercio de Gamarra según INEI (2017), en Gamarra la industria manufacturera representa 6 mil 228 empresas de las cuales las que fabrican prendas de vestir concentran a 4 mil 118 empresas, las ventas generadas fueron 1 mil 554 millones de soles y generan empleo para más de 18 mil 171 trabajadores,



además se cerraron 433 empresas de los cuales 111 empresas correspondieron a empresas manufactureras.

Según datos del INEI (2017), el número de unidades productivas en Gamarra fue de 49 mil 647, de las cuales 39 mil 630 fueron unidades productivas formales representando el 79.8%, además 10 mil 34 fueron unidades productivas informales representando 20.2 %, de las informales sin local comercial fueron 4 mil 165 unidades productivas representando 41.5 % y con local comercial fueron 5 mil 869 unidades productivas informales representando 58.5%, la carencia de cultura tributaria afecta gravemente al acceso al crédito, al costo del crédito, expansión a mercados internacionales, a la competitividad empresarial y al crecimiento económico sostenido del país.

**Gonzales (2013) en su tesis “Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de La Victoria”** para alcanzar el grado de Magister en la USMP. Su finalidad fue establecer la incidencia de la gestión empresarial en la competencia de las mypes, la tesis aplicó el análisis cuantitativo deductivo, transversal y descriptivo, muestra de cincuenta micros y pequeñas empresas, el cuestionario piloto de treinta y dos preguntas, la tesis tuvo como resultado que, que la mayoría de las mypes carecen de elementos como maquinarias modernas, conocimiento profesional de administración, logística empresarial, organización empresarial, política empresarial, capacidad para asociarse e innovación lo que no contribuyen a una eficiente y eficaz gestión empresarial, en su generalidad las pymes tienen un defectuoso planeamiento empresarial lo que perturba su competitividad en el mercado local y del exterior.

**Alvildo (2015) “Talento humano en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana”.** Tesis para optar el grado de doctor en administración en la UIGV, Lima-Perú. El objetivo fue establecer si el Talento Humano tiene relación con la gestión empresarial textil de Lima Metropolitana. La teoría utilizada en el estudio para la variable talento humano fue: Chiavenato (2003) y para la variable gestión empresarial textil fue: Díaz (1993) y Chiavenato (2001).

La investigación fue descriptivo- correlacional. La muestra fue de cuarenta y seis gerentes de Recursos Humanos de negocios del rubro textil. La recolección de datos se

realizó con las opiniones de los directivos de recursos humanos de los negocios de confecciones, adscritas a la sociedad nacional de industrias y se realizó la encuesta con la escala likert, entre los resultados se encontró que el talento humano incide significativamente en la gestión empresarial, además el talento humano contribuye a la excelencia de organizaciones competitivas. La comunicación, el conocimiento afecta con mucha importancia en la productividad, adaptación, motivación y en la eficaz toma de decisiones en la gestión de las empresas textiles de Lima Metropolitana.

## **8. METODOLOGÍA**

La investigación es de tipo aplicada. Al respecto Sánchez y Reyes (2015) precisaron: Es llamada también constructiva o utilitaria, se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. (p. 32). Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y Diseños en la Investigación Científica. Lima: Business Support

El diseño de la investigación es no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisaron: “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

Para el presente trabajo de investigación se asumirá el diseño correlacional causal. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen esta situación como: “Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales, o en función de la relación causa-efecto”

Behar (2008) precisó: La investigación explicativa, relaciona directamente el método analítico con lo sintético con el método deductivo y el inductivo en la búsqueda de lograr responder a la investigación propuesta. Su metodología nos orienta al enfoque cuantitativo y tiene como finalidad interpretar y dar una posible respuesta a las causas que han permitido tomarlas como tema de investigación. (pág. 19)

La presente investigación, utilizó el método hipotético deductivo, pues se parte de una Hipótesis y partir de esta idea general mediante deducciones se llegan a conclusiones que van a ser posibles de medirse a través de valores numéricos. Según (Bernal, 2010), consiste en un procedimiento que parte de observaciones y que plantean posibles respuestas

reconocidas como hipótesis y que a lo largo de la investigación se buscara refutarlas, para consolidarlas o desvirtuarlas, cuyos resultados se convertirán en el fruto de la investigación. (p. 60).

## 9. RESULTADOS

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

**Información de ajuste de los modelos**

| Modelo               | Logaritmo de<br>la<br>verosimilitud<br>-2 | Chi-<br>cuadrado | gl | Sig. |
|----------------------|---|------------------|----|------|
| Sólo<br>intersección | 321,610                                   |                  |    |      |
| Final                | 85,709                                    | 235,901          | 4  | ,000 |

Función de enlace: Logit.

De acuerdo los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Asimismo, se tiene al valor del Chi cuadrado es de 235,901 y p\_valor (valor de la significación) es igual a 0,000 frente a la significación estadística  $\alpha$  igual a 0,05 ( $p\_valor < \alpha$ ), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

**Tabla 20.**

### Pseudo coeficiente de determinación de las variables

#### Pseudo R cuadrado

|             |      |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,489 |
| Nagelkerke  | ,560 |
| McFadden    | ,325 |

Función de enlace:  
Logit.

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo empresarial depende el 56% de la gestión empresarial y el capital humano de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019.

## **10. DISCUSIÓN**

En la presente investigación aceptamos la hipótesis alterna general que expresa la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, el cual tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desarrollo de las empresas depende el 56% de la gestión administrativa y el capital humano. Hay una coincidencia con la tesis de Gonzales (2013) quien investigó “Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de La Victoria”, su objetivo fue establecer la incidencia de la gestión empresarial en la competencia de las mypes, se concluye que las empresas que ejecutan la gestión empresarial basado en conocimientos profesionales de administración, logística empresarial, organización empresarial, política empresarial, capacidad para asociarse e innovación, estos elementos inciden en la competitividad de las pymes, es decir repercuten en el desarrollo empresarial. También hay una similitud con la investigación indexada de Juan Carlos Zapata Valencia, Santiago Gutiérrez Broncano y Mercedes Rubio Andrés (2012), El rol del capital humano en la generación de valor: variables determinantes, en el presente artículo se investiga el área de recursos humanos; se evalúan las variables que inciden en la retorno y beneficio de la inversión en capital humano y mediante una evaluación de correlación paramétrica, se concluye la relación entre el capital humano y la generación de valor empresarial evaluado en el flujo de caja, se determina una relación positiva del 58,8 %, y se evidencia la relación directa entre el rol del capital humano en la generación de valor de la empresa.

## 11. CONCLUSIONES

**Primera:** Se determinó la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en el desarrollo empresarial en un 56%. Lo cual muestra que la gestión empresarial y el capital humano influyen directamente en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, por lo cual se determinó los beneficios de una eficiente gestión empresarial lo que permite planificar, organizar, dirigir y controlar estos procesos contribuyen a ser empresas competitivas. Además, se comprobó que el capital humano es un elemento importante de toda empresa, toda vez que administra los demás recursos, por lo tanto, debe estar capacitado, incentivar su salario, promover el trabajo en equipo, motivar su evaluación y desempeño. La articulación de las variables mencionadas influyen en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra.

**Segunda:** Se determinó la influencia de la gestión administrativa y el capital humano en las fuerzas endógenas al 54.4%. Lo cual muestra que la gestión administrativa y el capital humano influyen en las fuerzas endógenas de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019, se comprobó que las empresas que disponen de capital humano capacitado contribuyen con eficiencia en los procesos de planificación, organización, dirección y control, tienen la capacidad de mejorar sus procesos productivos, incrementar sus ventas, desarrollarse y ser más competitivas.

**Tercera:** Se estableció la influencia de la gestión empresarial y el capital humano en las fuerzas exógenas al 47.9%. Lo cual muestra que la gestión administrativa y el capital humano influyen en las fuerzas exógenas de las confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019. Es decir, los empresarios que utilizan las herramientas de la planificación, la gestión empresarial en el corto, mediano y largo plazo, los que establecen las metas y objetivos de la empresa, los que disponer de un organigrama, de un manual de funciones, los que trabajan en equipo, los que hacen un proceso de control permanente tienen las ventajas de ser más competitivas y tener un desarrollo sostenido en el tiempo.

## 12. REFERENCIAS

- Abarca, G. (julio de 2019). *La semiformalidad de las microempresas. El caso de la Región Brunca, Costa Rica (p 3-18)*. Obtenido de Tec Empresarial, 13(1),: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1659-33592019000100003&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592019000100003&lng=en&tlng=es).
- Anzola, S. (2002). *Administración De Pequeñas Empresas*. Ciudad de México: McGrawHill.
- Alvildo, B. (2015). *Talento humano en la gestión de las empresas textiles de lima metropolitana*. (Tesis de doctorado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. .
- Arias, F. (2018). *ADministración de capital humano para el alto desempeño*. Ciudad de México: Trillas.
- Arístides, A. (2015). *7 Pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Barrantes, M. (2017). *Incidencia del capital humano en los márgenes de rendimiento de las empresas comercializadoras de vehículos. Lambayeque, 2017*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque, Perú.
- Becker, G. (1983). *El capital humano (2da Ed)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bernal, C. &. (2013). *Proceso Administrativo*. Bogotá: Pearson.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos - El Capital humano de las organizaciones (9na Ed)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Planeación Estrategica (2da Ed)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Danvilla, I. (2004). *La Generación de Capital Humano a través de la Formación, un Análisis de su Efecto sobre los Resultados Empresariales*. (Tesis de Doctorado), Universidad Complutense de Madrid, Madrid España.
- Espinoza, M. (2013). *Planeamiento estratégico como instrumento de gestión para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. .
- Fernandez , E., Montes, J., & Vasequez, C. (1998). *La competitividad de la empresa. Un enfoque basado en la teoría de recursos* . Oviedo: Universidad de Oviedo .



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Administración

AUTOR:

Mgtr. Carlos Aurelio Espinoza Aguirre  
(ORCID: 0000-0003-4246-1991)

ASESORA:

Dra. Teresa Narváez Aranibar  
(ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gerencias Funcionales

LIMA- PERÚ

2020

*Teresa Narváez Aranibar*



| Resumen de coincidencias |                            |      |   |
|--------------------------|----------------------------|------|---|
| 24 %                     |                            |      |   |
| 1                        | Entregado a Universidad... | 5 %  | > |
| 2                        | repositorio ucv.edu.pe     | 5 %  | > |
| 3                        | cybertesis unimsm.edu...   | 2 %  | > |
| 4                        | cuconline.com              | 1 %  | > |
| 5                        | repositorio uigv.edu.pe    | <1 % | > |
| 6                        | Entregado a Universidad... | <1 % | > |
| 7                        | Entregado a BENEMERL...    | <1 % | > |
| 8                        | www.scribd.com             | <1 % | > |
| 9                        | ual.dynhns.org             | <1 % | > |
| 10                       | www.academadederec...      | <1 % | > |
| 11                       | Entregado a Universidad... | <1 % | > |
| 12                       | www.academia.edu           | <1 % | > |
| 13                       | www.sites.upicisa.ipn...   | <1 % | > |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD<br/>DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 10<br>Fecha : 10-06-2019<br>Página : 1 de 1 |
|--|--|---|

Yo Teresa Narváez Aranibar docente de la Escuela de Postgrado Doctorado en Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada "Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, 2019, del estudiante Carlos Aurelio Espinoza Agurto, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 02 de enero del 2020.



Firma

Teresa Narváez Aranibar

DNI: 10122038.

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



|  |   |   |
|--|---|---|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS<br/>         EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b> | Código : F08-PP-PR-02.02<br>Versión : 10<br>Fecha : 10-06-2019<br>Página : 1 de 2 |
|--|---|---|

Yo Carlos Aurelio Espinoza Agurto, identificado con DNI No 08283815 egresado de la Escuela de Post Grado Programa Académico de Doctorado en Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “ Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 08283815

FECHA: 03 de febrero del 2020

|         |                            |        |   |        |           |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|---|--------|-----------|



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mgtr. Carlos Aurelio Espinoza Agurto

INFORME TÍTULADO:

Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas de confecciones textiles de  
Gamarra, La Victoria, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Administración

---

SUSTENTADO EN FECHA: 17/01/2020

NOTA O MENCIÓN: 15

  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN